

Ministry Focus Paper Approval Sheet

This Ministry Focus Paper entitled

AN ANALYSIS OF THE KOREAN IMMIGRANT CHURCHES' DISRUPTION AND ITS SOLUTION

written by

JONG SOO LEE

and submitted in partial fulfillment of the

requirements for the degree of

Doctor of Ministry

has been accepted by the Faculty of Fuller Theological Seminary

upon the recommendation of the undersigned readers:

Hyo Shick Pai

Jung Suck Rhee

January 26, 2002

**AN ANALYSIS OF THE KOREAN IMMIGRANT
CHURCHES' DISRUPTION AND ITS SOLUTION**

MINISTRY FOCUS PAPER

SUBMITTED TO THE FACULTY OF THE
SCHOOL OF THEOLOGY
FULLER THEOLOGICAL SEMINARY

IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF MINISTRY

BY

JONG SOO LEE

JANUARY 2002

한인 이민교회 분열의 원인 분석과
그 해결책에 관한 연구

이 논문을 풀러 신학교
목회학 박사학위 논문으로 제출함

지도 배효식 교수

이 종 수

2002년 1월

Abstract

An Analysis of the Korean Immigrant Churches' Disruption and Its
Solution

Jong Soo Lee

Doctor of Ministry

2002

School of Theology, Fuller Theological Seminary

The year 2003 is the 100th anniversary of Korean immigration movement into the United States. The total Korean immigrant population in the U.S. is currently over 1,070,000. According to the year 2000 consensus statement, there are 2,779 Korean churches throughout the U.S. with a potential of having on the average, 387 members per church. Whether or not they were attending a church in Korea, the majority for various reasons are making connections with the Korean churches and making immigrant lives here in the U.S. Unlike Chinese and Japanese, Koreans shaped their new living around the church, which became the center of their community.

Church is the most powerful and influential factor for the Korean immigrant societies in the U.S. In the church, the immigrants find consolation for the difficulties experienced through immigrant life and also receive a variety of information necessary for livelihood while making acquaintances and satisfying their spiritual needs. In this society of special circumstance with such complex and diverse cultures, the commission and role of the Korean Church indeed are invaluable asset.

While discerning the substantial importance of commission and role of the Korean immigrant churches, it is necessary to observe the considerable problems within them. That is to say that there are "disputes and bickering within the Korean immigrant churches" which yield negative results. The

aftermath is a weakened internal structure of the church and a broken faith community. Further, the church is disdained and shunned by the outside. With this in mind, Korean immigrant churches now as a whole need to be aware of God's ultimate plan and endeavor in establishing a reconciled faith community. This requires identifying and implementing a new strategy.

This dissertation is an attempt to address the importance of the resolution of the "disputes and bickering within the Korean immigrant churches," and an attempt to centralize the pastors, as church leaders and as emerging core figures when conflict arises, by identifying the facts of the origin of the conflicts and by establishing practical solutions based on research. The source of resolution is based on the passage II Corinthians 5:17-20.

The writer of this paper intends to deal with the above subject matter by discussing the following contents. This paper sheds light on how the rising of the Korean immigrants' psychological conflicts due to the societal and cultural differences affect the churches and how the scripture resolved conflicts and presents resolutions. Through the pastoral surveys on conflicts within Korean immigrant churches, factual causes are analyzed and church's methods of conflict management are evaluated. Lastly, the writer offers a novel proposition in managing conflicts within Korean immigrant churches. Surveys to the pastors in Southern California are included in the appendix.

Theological Mentors: Hyo Shick Pai, Ph. D.

Jung Suck Rhee, Dr. theol.

감사의 말씀

먼저 학문적으로 가르쳐 주신 풀러신학교 목회학 박사원장 김세운 박사님께 감사를 드립니다.

또한 이 논문이 완성되기까지 친절과 정성으로 지도해 주시고 용기를 주신 논문 주심 배효식 박사님께 진심으로 감사를 드립니다. 그리고 바쁘신 일정 가운데서도 좋은 의견과 연구 자료를 제공해 주신 김시남 박사님, 차호원 박사님, 김철홍 교수님께도 고마움을 표합니다. 아울러 한 학기 강의가 논문을 쓰는데 필요한 값진 자료를 얻게 해주신 유의영 교수님께 진심으로 고마움을 표합니다.

또한 논문을 준비하기 위해 설문지를 보냈는데 특별한 관심을 가지고 정성껏 응답해 주신 남가주 목회자 여러분들께도 감사드립니다.

그리고 논문 원고를 수정해 주신 박태련 전도사님, 원고 정리하느라 수고해 주신 이종상 집사님, 아들 David 그리고 뒤에서 기도로 힘이 되어준 아내 이인순 사모께 감사를 표합니다.

끝으로 일생 기도로 힘이 되어 주신 부모님께 영광을 드립니다.

李鍾洙 謹拜

목 차

서론	1
제 1 절 연구의 문제 제기와 목적	1
제 2 절 연구의 범위와 연구 방법	5
제 1 장 한인 이민 교회의 형성 과정과 현재 구성상의 특성	7
제 1 절 한인 이민의 역사	7
1. 개척기	7
2. 제 2 차 이민 물결	9
3. 제 3 의 이민 물결	10
제 2 절 한인 이민의 유형	12
제 3 절 한인 이민 교회의 역사	14
제 4 절 미주 한인 사회에서 교회의 역할	16
1. 남가주의 한인: 그 생활의 실상	16
2. 남가주의 교회: 그 교회의 실상	17
제 2 장 성서에 나타난 주요 분쟁들의 유형과 그 해결 방법	20
제 1 절 구약 성서에 나타난 분쟁	20
1. 구약 성서에 나타난 분쟁의 유형과 그 해결 방법	20
2. 광야 시대의 이스라엘 분쟁과 그 해결 방법	22
가. 물질적(物質的) 원인	23
나. 신앙적(信仰的) 원인	24
제 2 절 신약 성서에 나타난 분쟁	27
1. 신약 성서에 나타난 분쟁의 유형과 그 해결 방법	28

2. 고린도 교회의 분쟁과 그 해결 방법	30
가. 외적(外的) 요인	30
(1) 사회적(社會的) 요인	30
(2) 문화적(文化的) 요인	30
(3) 종교적(宗教的) 요인	31
나. 내적(內的) 요인	32
(1) 당파 문제	32
(2) 성적 부도덕 문제	33
(3) 소송 문제	34
(4) 혼인 문제	35
(5) 우상 제물의 문제	36
(6) 여자 신분과 주의 만찬 문제	38
(7) 성령의 은사 문제	40
3. 디모데 전서에 나타난 교회 분쟁과 그 해결 방법	41
가. 송사 문제	41
나. 과부의 문제	42
다. 거짓 교사들의 문제	43
4. 야고보서에 나타난 교회 분쟁과 그 해결 방법	44
가. 신분 차이의 문제	44
나. 다툼의 문제	45
 제 3 장 남가주 한인교회 분쟁 현황	48
1. 교회 분쟁에 대한 교단 통계	48
2. 목회자의 목회 기간	49
3. 각 교단 주일예배 참석 장년 수	50
4. 목회자의 연령	51
5. 목회자의 학력과 분쟁 경험	51
6. 교회 분쟁 횟수	52

7. 각 교단 총 분쟁 횟수와 교회당 및 목회자의 분쟁 횟수	53
8. 분쟁이 수습되지 않은 결과로 나타난 현상	54
9. 각 교단 총 분쟁 경험 수와 분쟁이 수습된 교회 수	55
10. 교회 분쟁이 수습된 이유	56
11. 목회자와 사례금	57
12. 목회자의 생활과 만족도	58
13. 목회자의 생활과 목회 만족도	59
 제 4 장 남가주 한인 교회의 분쟁 원인 분석	61
제 1 절 목회적인 원인	61
1. 목회자의 인격	63
2. 목회자의 리더십	63
3. 목회자의 윤리적 요인	68
4. 행정적인 요인	69
5. 재정적인 요인	71
6. 인간관계의 문제	72
제 2 절 회중적인 원인	78
1. 다양한 역할 기대	79
2. 목회자에 대한 저인식	79
3. 직분에 대한 저인식	80
제 3 절 이민 생활의 원인	80
1. 사회 환경적 차원에서의 원인	81
2. 문화적 차원에서의 원인	83
3. 교회 설립의 문제	85
4. 교역자 자격	86
 제 5 장 갈등의 발전 단계와 그 증상	88
1. 제 1 단계: 갈등의 발전	88

2. 제 2 단계: 역할 혼동	90
3. 제 3 단계: 비행 수집	91
4. 제 4 단계: 정면 대결	91
5. 제 5 단계: 조정	92
 제 6 장 남가주 한인 교회가 분쟁 관리를 위해 사용하는 방법	95
제 1 절 교단에서 개 교회의 분쟁을 관리하는 방법	95
제 2 절 목사 자신이 교회 분쟁을 해결하는 방법	99
제 3 절 교회가 세상 법정을 사용하는 방법	102
1. 경제적 손실	105
2. 감정적 손실	105
3. 명예적 손실	105
4. 사역의 상실	106
 제 7 장 남가주 한인 교회 분쟁의 해결 방안	107
제 1 절 교단의 개 교회 분쟁 해결에 관한 평가	107
1. 상회 기관의 문제	107
2. 목회자의 문제	108
제 2 절 분쟁 교회가 채택하는 분쟁 해결 방법에 대한 평가	109
1. 분쟁의 주동자들이 교회를 떠남으로	109
2. 시간이 지남에 따라 자연적으로	110
3. 분쟁의 당사자들과 대화를 통해서	111
4. 중재자(상회기관)를 통해서	112
5. 법정 소송을 통해서	113
제 3 절 교회 분쟁 해결을 위한 창조적 제언	114
1. 교단을 통한 교육과 훈련	114
2. 교단 가입	115
3. 목회자 교환	116

4. 분리 방법	117
5. 목회자 이임 방법	118
결 론	120
제 1 절 논문의 요약	120
1. 제 1 장의 요약	120
2. 제 2 장의 요약	121
3. 제 3 장의 요약	121
4. 제 4 장의 요약	121
5. 제 5 장의 요약	121
6. 제 6 장의 요약	121
7. 제 7 장의 요약	122
제 2 절 연구를 통한 제언	122
1. 목회자에 하는 제언	122
2. 상회 기관에 하는 제언	122
부록	125
참고문헌	132
Vita	140

서 론

제 1 절 연구의 문제 제기와 목적

2003년은 미주 한인 이민 100년이 되는 해다. “미주 한인 이민교회의 역사는 한인 이민 역사와 함께 시작되었다.”¹⁾ 미주 한인사회의 가장 돋보이는 특징은 교회가 많다는 것이다. 현재 남가주 (Southern California) 한인 인구는 약 24만명에 교회 숫자도 800여개로 늘어났다.²⁾ 한인 이민자 중 65퍼센트가 기독교인 이라고하니 짧은 이민 한 세기 역사를 지닌 남가주 이민교회가 양적으로 급성장 되었다는 것이 학자들의 공통된 분석이다. 이와 대조적으로 교회가 질적으로 성장하지 못했다는 비판의 소리가 높다.

언젠가 연구자가 한 신학 세미나에 참석하였을 때, 강사가 “남가주 한인 이민교회 중 분열의 아픔을 경험하지 않은 교회가 얼마나 되겠습니까?”라고 물은 적이 있었다. 연구자는 그 물음을 당연한 것으로 받아드리면서도 충격을 금할 수가 없었다. 역으로 말하면, 그동안 이민교회는 갈등으로 분열되어 교회 숫자가 많아졌다는 것이다. 연구자는 이민교회 20년의 목회 경험을 통해서 교회 갈등의 문제를 고민하던 중에 본 논문의 제목을 “한인 이민교회 분열의 원인 분석과 그 해결책에 관한 연구”

1) 미국은 세계 각국 이민자들에 의해 세워진 나라로 처음 한국 이민자들이 미국으로 들어온 것은 1903 년이다. 타민족의 이민자들과 달리 한인 이민자들이 가진 독특한 점은 한인 이민교회는 처음 한인 이민자들과 함께 시작되었다는 점이다. 이 사실은 역사적으로 본 논문 1장에서 구체적으로 밝힐 것이다.

2) 2000년 인구 센서스 결과 한인 수를 집계한 “제외 동포 현황”(2000년 현재)에 따르면 미국내에 거주하는 한인 수는 107만 6,872명으로 나타났다. 이중 LA 카운티가 18만 6,350명 (오렌지 카운티 포함 24만 1,923명)으로 집계됐다. 각 주별로 보면, 캘리포니아가(34만 5,882명, 32.2%), 그뒤를 이어 뉴욕(11만 9,846명, 11.1%), 뉴저지(6만 5,349명, 6.1%), 일리노이(5만 1,453명, 4.8%), 워싱턴(4만 6,880명, 4.6%), 텍사스(4만 5,571명, 4.23%), 버지니아(4만 5,279명, 4.2%)의 순이었다. (미주 중앙일보, 2001년 5월 23일자).

라고 이름하게 되었다. 본 논문을 통하여 교회가 어떻게 하면 갈등의 문제에서 회복될 수 있을지를 함께 고민해 보고자 한다.

연구자가 목회하고 있는 벤추라 지역에는 14개의 교회들(장로교, 감리교, 침례교)이 있는데 그중 어느 교회 하나도 교회 자체 내의 갈등이나 분쟁으로 갈라지지 않은 교회가 없다.

또한 연구자가 소속해 있는 미국장로교단 한미노회는 44개의 교회들로 구성되어 있는데, 역시 어느 교회 하나도 교회 내의 갈등으로 어려움을 겪지 않은 교회가 없었다. 어느 갈등은 단순한 것도 있지만 어떤 것들은 복잡하고 무서운 파괴력을 지닌 것들도 있었다. 이로 말미암아 성도들이 마음의 상처를 입고 교회를 떠나는 불행한 일들도 있었고, 당회, 기관의 갈등, 심지어 어느 교회는 수 년 동안 갈등의 아픔을 겪는 과정에서 목사가 교회를 떠나고, 교회가 갈라지며, 갈등 처리 과정에 불만을 품은 목사들과 교인들이 노회를 탈퇴하는 불행한 일도 일어났다. 지금도 수많은 교회들이 갈등으로 어려움을 겪고 있는 것이다.

심리학자들의 이론은 깨진 상태의 마음은 힘을 산출하지 못한다는 것이다. 사람의 몸은 여러 지체가 있지만 한 지체가 고장이 나면 온몸이 고통을 당하게 된다. 교회의 갈등과 분열은 그자체로 끝나는 것이 아니라, 교회의 각 지체들이 아픔을 느끼며 더 나아가 선교라는 더 큰 교회의 사명을 차단하는 일이 되기 때문에 심각하다.

이러한 연구자의 관찰과 경험으로 인하여 연구자는 다음과 같은 질문을 가지고 해답을 얻기 위해 조사하기 시작했다. 즉 교회들이 교회 안에서 일어나는 갈등의 요인이 무엇이며 그 갈등을 관리하기 위해서 어떠한 조치를 취해야 하나? 이 질문에 대한 해답을 찾기 위해 연구자는 오랜 경험을 토대로 교회의 갈등에 가장 깊이 관여되는 사람에 대해 분석하기 시작했다.

연구자는 두 가지 갈등의 요인을 인식하게 되었다. 하나는, 이민교회 목회자들이 이민교회의 특성을 제대로 인식하지 못한 이유에서 오는 결과라는 점이다. 이민자들은 자국(自國)에서 타국(他國)으로 자의(自意)이든 타의(他意)이든 떠밀려온 자들이다. 자연히 그들에게는 정신적, 심리적, 사회적, 언어적 불안과 문제가 따르게 마련이며 특수한 환경 속에서 그들의 삶이 시작된 것이다. 이 점을 고려하지 않고서는, 목회가 어려워질 수 밖에 없을 것이다. 그런 점에서 이민 교회는 특수한 목회이며 특별

한 면을 내포하고 있다.³⁾

다른 하나는, 대부분의 경우가 목사와 장로간의 문제, 목사와 교인들간의 문제, 장로와 교인들간의 문제, 교인과 교인간의 인관 관계에 있어서 일어나는 문제라는 사실이다.

먼저 목사들이 항상 교회의 갈등에 중심적 인물로 등장하는 것을 볼 수 있다. 특히 목사와 장로들간의 갈등문제가 그것이다. 연구자는 장로교회에서 신앙생활을 시작하여 장로교회 신학교에서 신학을 하고 목사 안수를 받았다. 장로교회 목사로서 그 체제가 몸에 배인 연구자는 선배 목사님들로부터 “장로교회의 목사는 목회를 잘하기 위해서는 장로들을 잘 관리해야 한다”는 말을 수 없이 들어왔다. 오랜 목회 경험으로 볼 때 이 충고가 매우 적절한 것으로 확신할 수 있다. 그러면 왜 교회의 중심 인물인 목사들이 교회 갈등의 문제가 있을 때마다 해결의 실마리를 찾지 못할까? 그것은 ‘교회의 중심 인물인 목사들이 얼마나 갈등관리에 대한 훈련을 받았고, 갈등해결의 원리를 터득하고 있는가?’라는 물음에서 그 이유를 찾을 수 있다. 연구자가 받은 신학교 교육 과정에서는 교회 안에서 일어나는 갈등을 관리할 수 있는 충분한 훈련과 교육이 없었음을 인식하게 되었다.

로스엔젤레스(Los Angeles)에 있는 “기독교 화해 봉사단”의 의장인 피터 로빈슨(Peter Robinson)은 다음과 같이 결론을 내렸다.

분명한 것은 대부분의 목사들이 분쟁 해결에 관한 교육도 받지 못했다는 것이다. 남부 캘리포니아 주에서 무작위로 추출한 19개의 교회를 조사한 보고에 따르면, 이 교회의 목사들은 고등학교를 졸업한 후 168년에 해당하는 시간의 각종 교육을 받지만 분쟁해결에 관해서는 어떠한 교육도 받지 못했다. 목사들은 화해를 위한 성경적 지식은 갖고 있을지 모르지만, 대부분 화해를 다루는 실제에 있어서는 자격 미달이다.⁴⁾

다른 목사들도 마찬가지로의 입장일 것이다. 더욱이 평신도 지도자들은 갈등관리에 대한 교육과 훈련이 전혀 없었던 것이다. 이러한 훈련 부족은 결국 교회 지도력에

3) 이에 대한 명확한 근거는 본 논문 1장에서 자세히 밝힐 것이다.

4) Pepperdine 법과대학의 조정 중재위원회가 만든 전화 설문조사. 캘리포니아주 벤추라의 19개 교회 목사의 인터뷰도 포함된 이 조사는 1998년 10월에 완성되었다.

있어서 심각한 불균형을 가져오게 되는 것이다. 교회생활에 절대적으로 필요한 갈등 관리에 대한 부족한 교육을 보강하기 위하여 연구자는 교회의 갈등을 일으키는 복잡한 문제들을 건설적으로 관리하여 교회에 유익을 줄 수 있도록 하는데 본 논문의 연구 목적이 있다.

연구자는 도날드 보사르트(Donald Bossart)가 다음과 같이 지적인 말에 동의를 한다. “갈등은 항상 존재한다. 그러나 가장 중요한 질문은 우리가 그 갈등을 어떻게 선택하며 관리할 것인가?”⁵⁾하는 것이다.

갈등에 대하여 진정한 이해를 하기 위해서는 교회 지도자들은 그들의 교회 안에 항상 갈등이 존재하고 있음을 먼저 인정해야 한다. 지도자는 갈등이 무엇이며, 갈등을 일으키는 요인들이 무엇이며, 그리고 갈등이 좋은지, 나쁜지를 분간할 수 있는 판단력을 배워야 한다. 또한 교회 지도자들은 갈등의 주기에 따라 다르게 나타나는 현상들을 이해해야 한다. 지도자는 자신의 갈등관리의 모습과 여러 가지 다른 관리 유형들에 대해 배우고, 어느 유형이 교회에서 갈등을 관리하는데 본인에게 가장 적합한 것인지를 터득하고, 또한 다른 관리 유형들의 특징에 대해서도 지식을 가져야 하는 것이다. 왜냐하면 각 갈등의 모습이 다른 것같이 관리하는 유형도 달라져야 효과적이기 때문이다.

따라서 이 논문의 연구 과제의 목적은 교회의 지도자들이 그들의 소속된 교회에서 일어나는 갈등의 상황을 처리할 수 있는 관리 기술을 터득하고 이러한 갈등을 부정적 혹은 파괴적인 방법으로 처리하는 것이 아니라, 건설적으로 관리할 수 있는 방안을 제시하는 것이다. 따라서 이 연구 과제는 현재 교회에서 피할 수 없이 일어나는 갈등의 역할과 이 갈등이 교회를 위기의 상태로 몰고 가는 모습을 밝힐 것이다.

더 나아가 이 연구 과제는 갈등을 완전히 제거하는 길을 모색하기 위함보다 교회에서 끊임없이 일어나는 갈등의 문제를 긍정적이고 건설적인 방법으로 해결할 수 있도록 교회의 책임자이며 지도자인 목회자에게 초점을 맞추었다는 것을 밝힌다. 21세기 이민 교회의 양적, 질적 성장은 교회 지도자인 목회자에게 달려있다고 전망하기 때문이다.

5) Donald E. Bossart, Creative Conflict in Religious Education and Church Administration (Birmingham, Ala.: Religious Education Press, 1980), 5.

제 2 절 연구의 범위와 연구방법

이 연구는 교회 갈등의 현주소 문제를 다루는데 있다. 갈등이라는 말은 긍정적(肯定的)인 면과 부정적(否定的)인 면 모두를 지닌다. 교회라는 인간 공동체는 언제나 갈등의 불씨가 잠재해 있고 또 갈등 관리도 다양하다. 본 연구에서는 교회가 지니고 있는 다양한 갈등 양상들을 다루긴 하겠지만 남가주 이민교회에 한정하여 연구하고자 한다. 물론, 교회 갈등 관리의 원리는 모든 교회에 적용될 것이다. 아울러 전문적인 지도자요, 교회의 중심 인물로 교회갈등 관리를 위한 주체자(主體者)로서 목회의 전반적인 역할을 담당하게되는 목회자에게 한정을 두었다.

아울러 교회갈등의 이론적 토대를 스피드 리아스(Speed Leas)의 이론을 중심으로 하여 실제적으로 일어나는 교회갈등과 접목하여 갈등 해결의 방향을 제시하므로 목회 기능을 더 효율적으로 수행하기 위한 새로운 제도가 무엇인지를 논구(論究)하려고 한다.

본 연구자는 위의 목적을 달성하기 위하여 다음의 연구 방법을 정하게 될 것이다. 대상은 현재 남가주 500여 한인 이민교회로 정하였다. 그리고 어떤 지역에 한정을 두거나, 또한 어떤 교파에 한정을 두지 않았다. 그 이유는 교회 분쟁의 원인을 보다 폭 넓게 조사하기 위해서였다. 이일을 위해 본 연구자는 설문지를 작성하여 남가주 500여 한인 교회에 보내었고, 가능한 한 직접 간접으로 갈등과 분쟁에 참여했던 사람들(목사, 장로, 평신도, 비크리스천 등)과 교회나 특정한 장소를 선택하여 인터뷰, 다큐먼트 자료 수집 및 녹음기를 사용하여 심층(深層) 분석하였다. 이 작업을 위해 약 7개월 정도가 소요되어 있다.

본 논문은 아래와 같이 구성 되어있다. 서론에서는 문제 제기와 목적, 연구의 범위와 연구방법을 서술하고, 1장에서는 한인 이민의 역사와 이민교회를 형성하고 있는 이민자의 특성을 통해서 교회 지도자와 상관 관계를 논하려고 한다.

2장에서는 성서에 나타난 주요 분쟁의 원인과 해결 방법은 어떠하였나 고찰하고, 3장에서는 남가주 한인 교회의 분쟁사례 연구를 통하여 나타난 현황의 결과를 표로 작성하여 제시하므로 교회 지도자들이 교회 분쟁을 건설적으로 관리할 수 있도록 하는데 있다.

4장에서는 3장에 나타난 교회 분쟁의 현황들이 교회 안에서 일어나고 있는 분

쟁과 어떤 상관관계가 있는가를 분석하여 그 결과를 제시하려고 한다.

5장에서는 갈등이 진전되는 과정과 그 결과 증상은 어떠한가를 논하고, 6장에서는 교회 분쟁 관리를 위해 전통적으로 교회 지도자들이 취하고 있는 방법을 조명하고, 7장에서는 교회 분쟁을 관리하기 위해 사용되었던 방법을 평가하고, 교회 분쟁 해결을 위한 새로운 방향을 제시하려고 한다. 그리고 결론으로 본 논문을 마치게 된다.

제 1 장

한인 이민교회의 형성 과정과 현재 구성상의 특성

제 1 절 한인 이민의 역사

본 연구의 목적은 미주 한인 역사와 이민교회의 형태를 밝힘으로써 특수한 환경에 있는 이민교회를 이해하고 교회 지도자들이 교회를 건설적으로 목회할 수 있도록 하기 위함이다. 미주 한국인의 역사는 연대순에 따라 개척기(1903-1950), 제 2 차 이민 물결(1950-1965), 제 3의 이민물결(1965-현재)로 나뉘어진다.⁶⁾

1. 개척기(1903-1950)⁷⁾

에스 에스 게릭(S.S. Gaelic)호가 101명의 한인 노동자를 싣고 1903년 1월 3일 호놀룰루항에 입항한 것이 우리 한인 미주 이민의 시작이었다. 이들 중 신체검사에 불합격 받은 15명은 귀국했고 실제로 86명(남자 48명, 여자 16명, 어린이 22명)이 상륙했다. 이들은 모클레아(Mokuleea) 사탕수수 농장으로 가게 되었다. 이들중엔 50여 명의 남녀 교인들이 포함되었는데 그 내력은 이러하다. 즉 하와이 사탕수수 농장에 노동자를 모집한 일에 한국내에서 직접 참여한 사람은 1884년 장로 교에서 파송한 의사 선교사로 후에 서울 미국 공사관이 되었던 알렌(Horace N. Allen)이다. 그는 1901년 말 휴가 차 귀국했다가 다음 해 2월 서울로 돌아가던 길에 샌프란시스코에서 하와이 사탕수수 경작자 협회회의 이사 한 사람을 만나 하와이에서의 노동력 문제와 한국인 이민 계획을 알게 되었다. 그는 서울에 도착한 후 이

6) 대부분의 학자들마다 한국인의 이민 역사를 표현하는 용어나 연대가 다소 차이가 있다. 연구자는 편의상 개척기, 제2차 이민 물결, 제3의 이민물결로 나누었다.

7) 김대균 외, 미국장로교 한인교회사 (서울: 한국장로교 출판사, 1999), 37-38.

일의 추진에 협력하였다. 그리고 국내에서 노동자 모집을 크게 도운 사람은 인천 내리 감리교회 담임목사인 선교사 존스(George H. Jones, 한국명 조원시)였다. 그래서 그 교회 교인 중에서 50여 명이 자원하게 된 것이다.

1903년 이후 1905년까지 수 차례 선편으로 하와이에 도착한 노동자들은 가족을 포함하여 7,200여 명이 넘었다. 이들 중에 교인이 400여 명이었고 교인들 중에 교회 직분자가 30여 명이었다. 이들 노동자들이 사탕수수 농장에 배치되어 작업을 시작했을 때 이들이 받은 처우는 노예에 가까우리 만큼 혹사를 당하는 형편이었다.

그래서 1905년에서 1907년까지 1천여 명의 노동자들이 농장을 탈출하여 미국 본토(주로 캘리포니아)에 도착했다. 이들은 로스엔젤레스와 샌프란시스코 등지에서 정착하며 새로운 터전을 마련했다. 그 이후 “사진 신부(Brides Picture)”⁸⁾ 이민자들이 미국에 오게 되었다. 집단 노동 이민 외에도 이 기간에 미국에 온 한인의 수가 상당히 된다. 초기 한인 노동 이민의 대다수가 미혼 청년들이었는데, 그 당시 미국에는 동양 여자들이 드물었고 백인과 동양인의 결혼이 금지되어 있었기 때문에, 이민 미혼 청년들이 그들의 사진을 한국에 보내 선을 보고 여자를 구해오는 방법을 취했다. 이렇게 해서 미국에 온 한국 부인들의 숫자가 1910년부터 1924년 사이에 1,066 명이나 되었다. 마지막 “사진 신부” 유분조 할머니 별세 소식이 일간신문을 통해 지상에 알려졌다. 신문 기사의 내용을 그대로 옮겨보면 다음과 같다.

마지막 한인 사진 신부로 알려진 유 분조 할머니(101세)가 노환으로 별세했다. 유 할머니는 지난 1월 뇌졸중으로 거동이 불편한 상태였으며, 딸 앨리스 유 김씨가 돌봐왔다. 그녀는 1900년 8월 29일 경남 밀양에서 태어 났으며, 1919년 12월 19세의 나이로 사진 속의 남편을 찾아 하와이로 건너와 유 도범씨와 결혼했다. 이후 마우이로 이주해 사탕수수 농장 노동자들의 빨래와 삶바느질로 하루 1 달러 25센트를 버는 어려운 살림에서 슬하에 4남 1녀를 키웠고, 호놀룰루에서 분조 그로서리를 운영하기도 했다. 장례식은 3일 보드워드의 장의사에서 열린다. 문상 문의 (808)

8) 초기 이민의 경우 대부분의 한인 이민 노동자들은 고향으로 여행을 할 수 있는 형편이 아니었기 때에 신랑 신부 감들 사이에 사진이 교환되었다. 그런 절차를 통하여 하와이에 온 여자들은 사진 신부라고 불리웠다. 이에 대한 자세한 설명은 유의영, “21세기 한인교회의 전망”(K.D.Min 강의안, Fuller Theological Seminary, 2000년 봄) 124-125를 참고하라.

734-5041.9)

2. 제 2차 이민 물결(1950-1965)

제 2차로 한국 사람들이 미국으로 이민을 오게 된 것은 1950년 한국 동란 이후이다. 1950년부터 1965년 새 이민법이 발효된 때까지의 사이에 미국에 이민을 온 사람들은 제 2의 이민 물결이라고 부를 수 있다.¹⁰⁾ 이 기간의 한국 이민자들은 대부분 한국 전쟁의 고아 등 미국 병사들과 결혼한 한국인 신부들(American G I Brides)과 그들의 가족들, 학생들, 그리고 소수의 전문 직종에 종사하는 사람들이었다.¹¹⁾

그들이 어떻게 미국에 이민 올 수 있었는가를 살펴보자. 당시 세계 제 2 차 대전과 한국 전쟁을 수행하던 중 미국 병사들과 아시안 여인들간의 결혼이 성행했다. 미국 정부는 이를 해결하기 위하여 1945년 두 가지 방안 즉 전쟁 신부 법령과 미국 군인 약혼자 법령을 통과 시켰다.¹²⁾ 한국 전쟁 후 한인 이민자의 수는 14,027명 정도가 되었고 여기에는 다른 나머지 전문직종 종사자들도 포함되었다.¹³⁾

김복림 교수는 미국에서 그들의 삶의 고충을 다음과 같이 설명한다.

그들이야말로 가장 심각한 문화적 충격(The most cultural shock)과 많은 이혼율을 감수한 사람들이다. 왜냐하면, 그들의 대부분은 교육 수준이 낮았고 어떤 기술이 있는 것도 아니고 사회적으로 낮은 수준의 여인들이었기 때문이다. 미국 병사들의 부인들이야말로 미국 사회와 미주 한인 사회 두 사회에서 이중 변두리(doubly marginal) 차별을 받았다. 미주 사회의 입장에서 볼 때는 그들이 갖고 있는 문화의 차이와 낮은 사회적 신분 때문이고, 미주 한국인 이민 사회의 입장에서 볼 때면 그들의 낮은 사회적 신분과 국제 결혼을 탐탁지 않게 여기는 한국 유교 문화의 가치관 때문이었다.¹⁴⁾

9) "전국한인소식," 중앙일보 미주판, 2001년 11월 1일자.

10) 유의영, "21세기 한인교회의 전망"(D.Min 강의안, Fuller Theological Seminary, 2000년 봄).

11) 현용수, 문화와 종교교육 (서울: 콧산 출판사, 1994), 32-33.

12) Ibid., 33.

13) Ibid.

14) B. L. Kim, "Asian Wives of U. S. Servicemen: Woman in Shadows," Amerisia Journal 4 (1997), 91-115.

이들은 한국 사회로부터 온갖 수모와 천대를 받으면서 그들의 부모와 형제 자매를 먹여 살리고, 공부를 시킨 사람들이다.

제 2차 이민 물결의 또 하나 중요한 모습은 입양아들이다. 1950년부터 1964년 사이에 미국 가정에 입양이 되어 온 한국 어린이가 6천 3백 명에 이른다. 이들의 수는 그후 계속 증가하여 지금까지 모두 10만 명 가량의 한국 어린이가 미국 가정에 입양되어 왔다. 이제는 청년, 중년이 되어 미국 사회의 각 분야에서 활동을 하고 있으나 교회는 이들이 와서 편안하게 느끼고, 정을 느끼고, 활동할 수 있는 자리와 공간을 마련해 주지 못하고 있다고 주장한다.¹⁵⁾

3. 제 3의 이민 물결(1965-현재)

제 3의 이민 물결이 시작된 1965년 이후, 법적 이민 물결을 타고 미국으로 이민간 한인들이 미주 한인들의 주류를 이루고 있다. 아시아 제 국가들에게 이민 문호를 완전히 개방한때는 존 에프 케네디(John F. Kennedy) 대통령 행정부가 “새 이민 법령(New Immigration Act)”을 발효시킨 후 시작되었다.

1965년 미국의 이민 법령이 통과된 이후 한국 이민은 급격히 증가하였다. 1970년에 미국에 거주하는 한인들은 전체가 70,538명이었는데 1971-1975년에 이민 온 사람들은 112,493명이며¹⁶⁾ 1980-1985년에 이민 온 사람은 165,054명이다.¹⁷⁾ 2000년 센서스 결과 한인 인구는 107만 6,872명으로 집계 됐다. 이는 지난 90년 센서스 당시 79만 8,849명에 비해 34.8퍼센트(27만 8,023명)나 증가한 수치이다.¹⁸⁾

1965년의 새 이민 법령에 따르면, 네 가지 우선 순위 즉 1, 2, 4 그리고 5 순위를 미주 시민권자들이나 영주권자들과의 가족 재결합을 위하여 설정되었으며, 두 우선순위, 즉 3과 6순위는 전문인들이나 기술인들 혹은 기술은 없어도 미국에서 필요한 노동력을 보급하기 위하여 만들어졌다. 노동부는 일반적으로 직접 공급 기준을 유지 하기 위하여 두 가지 직업 부문을 조절하였다. 두 가지 직업 부문이란 주로 간

15) 유익영, “21세기 한인 교회의 전망,” 5.

16) 미국 인구조사국, pc (1) -D1.

17) 미주 한국일보, 1989년 5월 12일자.

18) “2000년 인구센서스에서 조사된 집계,” 한국일보 미주판, 2001년 5월 15일자.

호사, 의사, 기술자, 기능자 같은 전문 직종을 말한다.

미국 이민국 연감 (1965-1974)에 의하면 한국 이민자들 중 67퍼센트가 한국에서 전문직, 기술직, 혹은 관리직 종사자였다.¹⁹⁾ 현재 미국에 거주하고 있는 한국인들 중 약 80퍼센트는 1965년 이민법 개정 후에 미국에 온 새 이민자들이다.²⁰⁾

유의영 교수는 제 3의 물결 동안에 미국에 온 한국 이민자들에 대해 다음과 같이 주장한다.²¹⁾

첫째로, 이들의 가장 두드러진 특징은 교육열이라고 볼 수 있다. 자녀들의 교육을 위해서는 재산이나 건강을 생각하지 않고 희생적으로 투자를 하는 것이 한국 사람들이다. 1980년 과 90년 센서스에서 모두 한인들의 교육 수준이 백인들에 비해 거의 배나 높은 것으로 나타난 것이 이를 반증하고 있다.

둘째로, 한국인들의 특징은 다른 민족에 비하여 자영업을 하는 가정의 비율이 많다는 것이다. 한인들이 많이 살고있는 로스엔젤레스, 뉴욕, 시카고 등지에서 한인 가구의 3분의 1 이상이 식료품상, 세탁업, 식당등의 자영업을 하고 있는 것으로 나타난 것이 그 예이다.

이와 같이 열심히 일을 한 대가로 한인 가족의 연 평균 소득은 미국 전체의 연 평균 소득을 능가하고 있다. 1990년 미국 센서스에 의하면 가족 평균 연 소득이 한인의 경우 45,760달러인데, 미국 가족의 평균 연 소득은 43,803 달러인 것으로 나타나고있다. 이와 같은 한인 이민 1세들의 경제력 신장은 다른 미국 인종들의 존경과 두려움, 시기의 대상이 되고 있기도 하다. 1992년 4월 29일 발생한 4.29 폭동으로 입은 한인들의 피해가 이를 잘 설명해 주고 있다.

셋째로, 공고한 가족제도이다. 한인 이민 가정에는 문화와 언어가 다른 세대간의 갈등, 부부 사이의 폭력적 관계, 이혼을 하는 문제 등이 증가하고 있으나 전체적으로 보면 안정성을 유지하고 있다.

“제 3의 이민 물결” 기간을 요약해 본다면 한인 이민자의 증가, 고급 인력의 이민자, 2세들의 미국 주류 사회 진출등 미국 주류 사회 안에서 뿌리를 굳히는 것을 볼

19) T. S. Chung, Roots and Assimilation (Elking Park: The Phillip Jaisohn Memorial Foundation Inc. 1981), 10.

20) 유의영, “21세기 한인교회의 전망,” 6-8.

21) 유의영, 미국의 한인 사회, (서울: 전영사, 1983), 474.

수 있다.

제 2 절 한인 이민의 유형 22)

재미 한인들의 역사는 미국과 한국의 정치 경제적 상황, 미국내의 역학관계, 그리고 자신들의 특성들에 의해 모양이 형성되었다. 최초의 재미 한인들은 1903년 1월에서 1907년 7월 사이에 하와이 사탕수수 노동자들로 모집된 700명의 노동자들이었다. 1924년 이민법 개정이 한국인들에게도 이민문호를 닫기 전, 하와이의 한인 노동자들은 약 1,100명의 “사진 신부들(Picture Brides)”을 데리고 올 수 있었다. 이 여자들의 대부분은 그들의 남편들보다 더 나은 교육을 받았으며, 그들은 작은 한인 커뮤니티에 활력을 불어넣었다. 그들은 그들의 가족을 하와이의 농장에서 호놀룰루 시내로, 캘리포니아로 옮기는 한편 교회활동에 참여하고, 또 일본의 식민지 지배에 있는 조국을 해방하기 위해 독립운동 자금을 지원하기도 했다.

세기가 바뀔 무렵, 소수의 한인 학생들이 또 미국으로 왔다. 초기 한인들인민자들은 공공연한 차별을 받으며 살도록 강요를 당했다. 미국인들의 강력한 연합체들과 급진주의자들은 아시아 이민을 반대하였고 백인들과 국제 결혼하는 것을 금지하는 캘리포니아의 반인종적 결혼법(Anti-Miscegenation Law, 1901)과 그들의 땅을 소유하지 못하도록 하는 외국인 토지법(Alien Land Law, 1913) 등 노골적으로 아시아인들을 반대하는 법에 의해서도 제한을 받았다. 이러한 조건들은 그들의 사회경제적 신분을 막는 장애물로 작용하였다.

제 2차 세계대전 이전의 한인들은 매우 활동적인 커뮤니티를 유지하고 있었고, 교회는 최초로 호놀룰루(1903)에 이어, 로스엔젤레스(1904), 샌프란시스코(1904), 뉴욕 (1923), 그리고 시카고(1924)에 조직되었다.

22) 보다 더 자세한 한인 이민의 유형에 대한 논의는, 유의영, “21세기 한인 교회의 전망,” 124-130을 볼 것.

한국전에 미국이 개입한 것이 두 번째 한국 이민의 길이 열리게 된 시기로 참전 미군의 부인들, 전쟁고아들, 학생들은 그 후 계속해서 미국에 온 한인 이민의 중요한 구성요소가 되었다. 1965년에는 아시아 이민을 제한하던 쿼터제가 폐지되었다. 그 결과 한국인들은 처음으로 가족이 함께 미국으로 이민을 올 수 있었고, 유학생에서 전문인으로 변한 사람들(Student-turned-Professionals)은 영주권, 혹은 시민권을 신청할 수 있었다.

한국은 1975년 이후 계속해서 이민 온 사람들의 출신국 중 상위 5위권 내에 머물렀다. 한편 이민 숫자의 증가와 함께 한국인들은 미국 곳곳에 흩어지게 되었고 다른 아시아계 미국인들보다 더 성장이 빨랐다. 한국인들은 주로 캘리포니아 뉴욕 일리노이주로 확산되었으며, 도시 중에서는 로스엔젤레스에 한국 인구가 가장 많고, 뉴욕 그리고 시카고 순위로 나타난다.

오늘날의 재미 한인 이민자들은 초기 이민자들과는 상황이 다르다. 한국은 경제적으로 급성장하는 나라가 되었다. 1970년대에서 80년대를 통하여 한국은 세계에서 가장 높은 경제 수준 그리고 높은 임금을 받는 수준까지 올랐다. 그러므로 한국인들은 미국에 오는 이민 그룹 중 가장 교육 수준이 높은 그룹이다.

그렇다면 왜 높은 학력의 한국인들이 계속해서 이 나라로 이민을 오는가? 그들은 초기 이민자들과 같이 차별 대우는 받지 않는다 할지라도 여전히 인종주의, 언어의 장벽 미 주류 사회로부터 사회 문화적 소외에 직면할 것임을 알고 있으면서도 그들은 이민을 온다. 그들이 이민 오는 이유는 사랑하는 사람들과의 재결합, 취업과 교육의 기회들, 그리고 자유에 대한 기본적인 갈망 때문이다. 그러므로 이민은 앞으로도 계속 되어질 것이다.

초기 한인 이민 역사를 고찰한바와 같이, 교회는 한인 이민자들의 구심점이 되어 왔고 한인 커뮤니티의 중심적 역할을 담당해 왔다. 그러므로 한인 이민자들에게는 교회가 그들의 안식처가 되어 왔다. 과거와는 달리 오늘날의 이민자들은 육체적 갈등보다는 정신적 갈등을 겪어야 하는 이민 생활 속에서 안정을 찾기 위해 교회를 찾는다.

이런 부류로 형성된 오늘날 교회 역시 언제나 갈등의 문제를 안고 있다. 이민자들이 사회에서 일터에서 겪어야 하는 심리적, 정신적, 사회적, 문화적 갈등은 곧 교회

갈등과 직결되고 있다. 그러므로 이민 교회는 갈등이 심각하고, 이민 교회하면 갈등을 일으키는 교회라는 말이 나오게 된 것이다. 그래서 이민 목회는 특수 목회라 할 수 있다. 본 연구자는 한인 이민 유형들을 고찰함의 이유는 교회지도자들이 이민 유형을 앞으로 그들이 어떻게 대처해야 할 것인가? 하는 것인데 이것이 본 논문의 중심이라고 할 수 있다.

유의영 교수도 여기에 대한 교회의 목회자들의 대책이 시급하다고 다음과 같이 주장하였다.

한인 교회가 과거에는 한국에서 금방 이민 온 동질적인 사람들로 구성되어 있었으나 앞으로는 새로 온 사람과 미국 생활이 10년, 20년, 30년 오래된 사람이 섞여 있고, 1세와 1.5세 그리고 2세가 함께 일을 하고, 계층적으로도 어려운 사람과 경제적으로 안정되고 부유한 사람이 섞이게 되고 근로계층, 상인, 전문인 등 한국에서 교육을 받은 사람들이 같이 섞여 있는 상당한 이질적인 교인으로 구성된 것이기 때문에 목회적 차원에서 이러한 이질화에 대한 대비가 중요하다고 본다. 사회적 경제적 성격이 서로 다르고 세대가 다른 여러 사람들이 모여있는 교회를 목회 하는 것이 비슷한 사람을 상대로 목회 하는 것보다 도전이 많은 것으로 생각된다.²³⁾

이민 교회의 갈등 요소가 다양하지만 교회를 지도하는 목회자들은 교회 안에는 다양한 부류들 즉 심리적 갈등, 경제적 갈등, 문화적 갈등, 언어적 갈등, 사회적 갈등, 1세 와 2세들의 갈등의 온상임을 인식하지 않으면 안되며 거기에 대한 사전 지식을 습득하지 않으면 안 될 것이다. 그러므로 이 점에 성공하면 목회는 성공할 것이고, 이 점에 실패하면 목회도 실패할 것이다.

제 3 절 한인 이민 교회의 역사

이미 앞에서 고찰한 바와 같이 S. S. Gaelie 호가 102명의 한인 노동자를 싣고 1903년 1월 3일 호놀룰루 항에 도착한 것이 우리 한인 미주 이민의 시작이었다. 그런데 선객 중 반수 이상이 제물포 용동 (내리) 감리교회의 교인들이었다. 이들은 하

23) 유의영 “21세기 한인교회의 전망,” 13.

와이의 여러 사탕수수 농장에 배치되어 일을 시작하면서 농장별로 기도회 모임을 가졌고 1903년 7월 4일 호놀룰루에 함께 모여 예배를 드림으로 하와이의 한인 교회가 시작되었다. 그러므로 한인 이민 교회의 역사는 한인 이민의 역사와 함께 시작되었다.²⁴⁾

한편 미국 본토에서는 선교 사업을 하다가 돌아온 플로렌스 셔만 부인(Mrs. Florence Sherman)이 한국 유학생들을 모아서 예배를 드렸는데, 이 모임이 후에 한인 연합감리교회로 발전되었다. 1980년대까지 Robertson Blvd에 위치했던 이 교회는 현재 Los Angeles 공항 부근에 있다. 미주 한인들의 근거지가 호놀룰루에서 샌프란시스코, 로스엔젤레스 등 캘리포니아로 확산되면서 미 본토에 한인 교회들이 증가되었다.

하와이에서는 1903년 한인 감리교회가 맨 처음 조직되었다. 그러나 장로 교회는 개척되지 못했는데 그 이유를 미국장로교 한인교회사에서는 다음과 같이 지적하고 있다.

당시 미국 북장로교가 미국 북감리교와 협의하에 교회 설립 구역을 정하였는데 하와이는 북감리교 선교구역, 북가주는 남감리교 선교 구역, 그리고 남가주는 북장로교 선교 구역으로 구분하여 선교했기 때문이다.²⁵⁾

1906년 초 방화중 전도사가 샌프란시스코에서 Los Angeles로 왔는데 때 마침 한국 선교사로 나가 있던 평양 신학교 교장인 마포 삼열(Samuel A. Moffett) 목사가 안식년을 맞아 귀국했다가 방화중 전도사를 만나서 Los Angeles 에 한인교회 설립의 필요성을 역설했다. 두 사람은 한인장로교회 설립의 뜻을 함께 하고 당시 북장로교 로스엔젤레스 노회를 방문해서 그 계획을 의논했다. 로스엔젤레스 노회에서는 이 교회가 당회가 없는 상태이므로 한국인 장로교 미션(Korean Presbyterian Mission)으로 허락하고 그 행정을 관장했다.

방화중 전도사는 교회장소를 물색하던 중 로스엔젤레스의 Hill Street(지금의 Bunker Hill Music Center 부근)에서 사가(私家)를 얻어 교인들과 감격스런 예배를 드림으로 라성 한인연합 장로교회를 창립하게 된 것이다. 이렇게 하여 1913년까지는 하와이에 모두 31곳의 한인 교회가 세워졌고, 미 본토에는 7개의 한인 교회가 세워

24) 유의영, 미국의 한인 사회, 2.

25) 김대균 외, 미국 장로교 한인교회사, 38.

졌다.

활발하게 성장하던 초기 한인 교회는 1929년까지 하와이와 미 본토에 농장 예배 처소를 포함하여 모두 39개의 한인교회가 있었는데 교인의 수는 모두 3천명 가량 되었다고 미주한인 50년사의 저자 김원용씨는 적고 있다. 이 숫자는 당시 미주한인 총 숫자의 절반 가량 되는 것이었다.²⁶⁾

제 4 절 미주 한인 사회에서 교회의 역할

1. 남가주의 한인: 그 생활의 실상

백인들에게 이 땅이 처음 발견된 것은 1542년 스페인 함대의 지휘관인 카브린로에 의해서이다. 그후 17세기에 들어서부터 스페인과 영국인 탐험대가 찾아왔지만 캘리포니아는 오랫동안 건드리지 않은 채로 방치 됐다. 스페인이 캘리포니아를 본격적으로 식민지로 삼기 시작한 것은 1789년부터이다. 1821년 그때까지 3백년동안 스페인에 지배를 당하던 멕시코가 독립하여 공화국이 탄생했고 캘리포니아도 그 영토가 됐다. 1846년 멕시코는 미국과의 전쟁에서 패했고 캘리포니아는 미합중국의 영토가 됐다. 베어 플레그(Bear Flag, 현재의 주 깃발)는 성조기로 바뀌었고 캘리포니아는 31번째의 주로 탄생했다. 2년 후인 1848년 캘리포니아에 큰 변화가 있었다. 1월 24일 새크라멘토 교외의 크로마에서 금이 발견돼 이 소문은 순식간에 동부까지 퍼져 각국 각지 사람들이 서부로 밀려들어오기 시작했다. 새크라멘토는 물론 로스엔젤레스, 샌프란시스코 등 캘리포니아의 도시는 갑자기 경기가 치솟았고 시로 승격됐다. 골드 러시(Gold Rush)도 오랫동안 계속 되지 않아 1854년에는 실업가가 거리에 넘쳤고 그러한 캘리포니아를 구한 것은 1869년의 대륙횡단철도 사업이었다. LA까지 이어지는 이 철도가 완성된 것은 1876년의 일이다. 1880년대에 들어서자 하와이 정기 항로도 취항하며 LA는 발전의 속도를 더 했다. 1875년 무렵 워싱턴 농무부에서 보내온 수 그루의 과일 묘목이 캘리포니아에 뿌리를 내렸는데 이곳의 경제를 크게 변화시킨 네이블 오렌지이다. 오렌지재배는 1880년대 후반 이후 전성기에 달했고 지금은 선키스트(Sun Kist)로 상표로 널리 알려진 농업협동조합이 만들어졌다. 농림 기

26) 유의영, “21세기 한인 교회의 전망,” 2-3.

술의 개량과 기계화에 의해 남부는 비옥한 토지가 되었고 오렌지 재배는 남 캘리포니아의 주산업이 되었다

현재 로스 엔젤레스는 인구 350만명에 면적 4백 65만 평방 마일로 미국 내 2위 규모의 도시이다. 그리고 LA 카운티 주변에 94개의 도시와 커뮤니티를 가지고 있으며 4천 83평방 마일의 면적에 인구 1000만명을 육박하고 있다. 로스엔젤레스는 사막지대로 기후는 건조기와 우기로 나누이며 11월부터 간간히 비가 오기 시작하여 3월까지 계속된다. 사시사철 맑고 따뜻한 기후는 세계에서 흔치 않은 좋은 기후다.²⁷⁾

현재 로스엔젤레스는 전세계로부터 쏟아져 들어오는 이민자들의 도시이다. 전체 인구의 과반수 이상은 타주 이주자들로 구성되어 있다. 지구상에 모든 구석구석에 스며 있는 꿈과 믿음, 언어와 풍속, 음악, 그리고 건축물들이 일상생활에서 느껴진다. 여러 문화와 문명이 어우러지고 뒤섞이어 오히려 L.A.만의 독특한 문화가 형성된 것이다. 쾌적한 기후 급성장하는 태평양 경제권과 근접한 지리적 환경 더불어 진취적이고 자유 분방한 도시 분위기는 이민자가 적응하기에 더할 나위 없이 적합하다. 이러한 도시 L.A.에 한국의 이민자들이 몰려들어 로스엔젤레스 중앙에 오늘날의 한인타운이 형성되었다. 오늘날 한글간판과 한국음식점, 식료품상, 이발소, 병원 등이 많이 집중되어 있다.

이상의 내용을 종합해서 한인 이민자들이 L.A.로 모여 살게 된 이유를 든다면: 첫째, 좋은 기후 조건으로 살기가 적합하며, 둘째, 지리적 조건으로 한국과의 거리가 가깝고, 셋째, 환경적 요건으로 자유롭게 생활할 수 있는 곳이며 넷째, 심리적 면으로는 한인들이 많이 거주하는 지역으로 안정을 얻기에 적합한 곳이며, 다섯째, 사회적 조건으로는 타인종들이 함께 어울려 살므로, 이민자들이 적응하기에 적합한 곳이기 때문이다.

2. 남가주의 교회: 그 교회의 실상

교회들은 영적 생활의 중심 역할은 물론 다양한 세상적인 역할까지 떠맡음으로써 사회 활동의 아주 강력한 중심지요 힘있는 조직이다. 그 동안 재미 한인들을 대상

27) LA의 역사, 일기, 인종에 관한 것은 인터넷을 통하여 찾아 본 것임.

으로 한 여러 조사연구에서 나타난 바로는 미주 한인의 약 65퍼센트가 개신교 그리고 약 10퍼센트가 카톨릭 교회에 정규적으로 출석하고 있다. 여기에 불교신도까지 합하면 재미한인의 거의 전부가 기독교회나 불교사찰과 연관을 맺고 있다고 볼 수 있다.²⁸⁾ 로스엔젤레스 지역에는 1965년에는 불과 11개의 한인교회가 있었으나, 1980년에는 233개로 늘었고, 1988년에는 441개로 늘었다.²⁹⁾

2000년 연방 센서스국이 발표한 L.A.와 오렌지 카운티 교회수는 800 개로 조사됐다. L.A.와 오렌지 카운티 한인 수 24만 1,923명을 이 지역 한인 교회 수 800 개로 나눈 결과 302명당 교회가 한 개꼴로 조사 됐다. 또 미국 내 전체로는 한인 수 107만 6,872 명, 한인 교회 수 2,779 개로 한인 387 명당 교회가 하나인 것으로 밝혀졌다.³⁰⁾

한인 교회들은 중국인이나 일본인과는 달리 한인들은 미국에 와서 처음부터 교회 중심으로 커뮤니티를 형성하였다. 미국 한인과 비슷한 인구 숫자를 가진 중국인이나 일본인 이민사회에 100개 미만의 교회가 있는 것과 비교해 보면 기독교가 한인 이민 사회에 미치고 있는 영향력의 정도를 쉽게 가늠할 수 있을 것이다.³¹⁾ 한인 이민교회는 새로운 이질 문화에 적응해 가는 이민자들에게 영적 사회적 기능을 동시에 감당하고 있다. 주일날 함께 공동체 소속감을 확인하게 된다. 유의영 교수는 이러한 한인 교회 역할을 “대가족 같은 교회”³²⁾라고 주장한다. 1세뿐 아니라 2세에게도 교회는 성경, 한글, 고유문화와 전통, 유산을 전속시키는 교육적 기능을 함께 담당하고 있다. 이런 연유에서 미국에 사는 한인 이민자들의 유산은 기독교 신앙이 되어왔다.

이상의 내용을 종합하여 현재 한국인 교회의 역할을 다음과 같이 네 가지로 요약할 수 있다.

28) 유의영, “21세기 한인 교회의 전망,” 53.

29) 미주 한국일보, 한인 업소 전화부 1980-81년판과 1988-89년판 참조.

30) 중앙일보 미주판, 2001년 5월 25일자.

31) 미주크리스찬 헤럴드, 1993년 3월 28일자.

32) “대가족 같은 교회”란 교인들에게 “가족적인 분위기”를 제공해 준다는 점인데 이는 모든 교인들이 서로를 잘 알고 또 서로의 비즈니스 정보에 대해서도 잘 아는 작은 200명 규모의 교회를 전제한 것이다. 가족 같은 분위기 속에서 위로와 친교와 사랑을 나누는 장점이 되기도 하지만 교인수가 많게 되면 가족적 분위기를 동경하는 일부 무리들이 떨어져나가 교회를 설립하게되는 문제도 안고 있다. 중요한 것은 교인들이 가족적 분위기가 될 수 있도록 목회자가 수행해야 할 가장 중요한 일 중의 하나이다. 이민 교회 문제 중 가장 큰 문제의 하나이다.

첫째, 종교적 이유로 한인들의 영혼 구원의 사명을 감당해 왔다.

둘째, 사회적 요소로서 미국 생활에 필요한 각종 생활 정보의 습득 및 교환의 중심지 역할을 담당해 왔다.

셋째, 심리적 안식처로서 힘든 이민 생활을 하는 동안 같은 한국인끼리 정감을 나누는 교제의 장소로 사용되었다.

넷째, 한국인 1세와 2세에게 한국 문화와 역사 등, 민족주의를 가르치는 뿌리 교육의 사명을 감당해 왔다.

로스엔젤레스, 뉴욕, 시카고에는 지역 공동체로서의 한인타운이 형성되고 있다. 이중 제일 뚜렷하게 한인타운으로서의 모습을 드러내고 있는 곳이 로스엔젤레스의 한인타운이다. L.A.는 한인 인구가 가장 많이 모여 사는 곳으로 처음 이민자들은 자연 한인타운을 중심으로 이민 생활을 시작하게 된다. 인구에 비례하여 교회 수도 어느 도시 보다 많이 집중되어 있다. 그리고 주로 한인 대형 교회들이 이곳에 자리 잡고 있다. 2000년 센서스의 발표와 같이 경제적 안정을 찾은 한인들은 조용하고 패적인 곳을 찾아 로스엔젤레스 중심을 벗어나 인근 외곽도시로 확산되어 가고있는 추세를 보이고 있다. 이에 맞추어 교회의 개척이나 전도의 방향이 설정되어야 할 것이다.

제 2 장

성서에 나타난 주요 분쟁들의 유형과 그 해결 방법

신구약 성서에는 분쟁과 관련된 이야기들이 많이 있다. 그 갈등의 상황을 고찰하므로 우리 교회 안에서 일어나는 분쟁 등을 효과적으로 관리할 수 있는 지혜를 얻을 수 있다. 물론 그 모든 분쟁의 상황을 다 열거할 수는 없고 다만 몇 가지 대표적인 사례만 살펴보자.

제 1 절 구약 성서에 나타난 분쟁

1. 구약 성서에 나타난 분쟁과 그 해결 방법

첫 번째 예로서, 가인과 아벨이 서로 갈등하므로 그 결과는 가인이 아벨을 쳐 죽이게 된 것이다.³³⁾ 이때 갈등의 원인은 시기였던 것이다. 가인은 갈등을 해결하는 방법의 하나로 경쟁적 스타일³⁴⁾의 방법을 사용한다.

33) 창세기 4:1-8.

34) 노만 샤우척(Norman Shawchuck)은 갈등처리 스타일을 다음 네 가지로 설명을 한다.

첫째, 경쟁적 스타일:이 스타일의 특징은 승리이다. 이 스타일은 '승리가 패배보다 낫다'라는 기본 철학에 근거하여 행동한다.

둘째, 회피적 스타일:이 스타일의 특징은 갈등에 휘말려 들지 않으려고 하며, 또 어느 편에도 가담하지 않으려고 한다는 것이다. 이러한 유형의 갈등처리 스타일을 설명하는 데 사용되어 온 다른 단어로서는 수동적인, 포기하는(abdicating), 패배하다-떠나다(lose-leave)가

둘째는, 아브라함의 가축의 목자와 롯의 가축의 목자가 서로 가축들을 먹일 장소 때문에 다툰 일이다. 이 갈등의 결과로 아브라함은 조카와 헤어지게 되었다. 사라가 이삭을 낳은 후에 아브라함의 가정에서 사람들간의 관계성이 무너지는 경우를 볼 수 있다.³⁵⁾

이스마엘이 이삭을 희롱하는 현장을 목격한 사라가 아브라함에게 불평을하며 하갈과 이스마엘을 내어 쫓으라고 함으로써 아브라함이 깊은 근심을 하게 되었다. 그러나 그는 아내의 말을 듣고 하갈과 이스마엘로 하여금 집을 떠나게 하였다. 아브라함은 이 분쟁의 상황을 타협하여 해결함과 결국 피차 분리되어야 하는 상황에 도달함을 볼 수 있다.

셋째로, 야곱의 경우를 보자. 야곱의 분쟁은 야곱이 그의 형 에서의 재산 상속권을 빼앗은 데서부터 비롯되었다. 에서는 빼앗긴 상속권을 놓고 분하여 야곱의 생명을 계속 노렸으며 야곱은 형의 위협으로부터 도망쳐야 했다. 야곱은 분쟁 해결을 위해 “회피”의 방법을 먼저 사용한다. 나중에 형을 대면하여 분쟁을 긍정적으로 형제간의 화해로 끝이 난다.³⁶⁾ 외삼촌 집에서의 야곱과 라반의 관계에서 그 해결의 관리 방법을 엿볼 수 있다. 야곱이 주도권 적으로 라헬을 요구한다. 야곱과 라반 사이에 이루어진 계약은 라반이 야곱을 속이므로 야곱은 다른 전술을 사용한다.

즉, 이것은 갈등 해결의 이론에서 말하는 타협 내지는 상호 협력 방법이다. 야곱과 라반은 공동으로 문제가 있음을 서로 인정하고 서로간의 이익을 위하고 약속 수행을 위하여 의견이 서로 일치한다.³⁷⁾

넷째로 바로와 이스라엘 백성간의 분쟁이다. 문제는 바로의 억압하에 있는 이스라엘이 있다.

셋째, 양보적 스타일:이 스타일의 특징은 어떤 대가를 치루고서라도 관계를 보전하고자 한다. 이러한 유형의 갈등처리 스타일을 사용하는 데 사용되어 온 다른 용어로서는 지향적인(oriented), 양보하다 - 패배하다(yield - lose)이며 이는 장난감 곰(teddy bear)과 같다.

넷째, 파행적 스타일:이 스타일의 특징은 양측 당사자 모두가 약간의 손해를 받아 들이도록 설득하기 위해서 약간의 이익을 양측에게 제시하는 것이다. 이러한 유형의 갈등처리 스타일을 설명하는 데 사용되어 온 다른 용어들로서 협상, 교섭, 조정, 부분적으로 이익을 보다, 부분적으로 손실을 보다 등이며, 이는 여우와 같다. 자세한 것은 Norman Shawchuck, 교회 갈등과 목회 황 화자, 김 기영 공역 (서울: 성지 출판사 1995), 39-50을 참조하라.

35) 창세기 21:9-14.

36) 창세기 25:29-34; 32:20; 33:1-10.

37) 창세기 29:16-28.

라엘 백성의 해방이었다. 바로는 그의 문제를 해결하는 데 있어서 “억압”하는 방법을 사용한다. 바로는 물리적 힘과 지위적 힘을 가지고 있다. 이러한 힘을 가지고 있는 사람들은 보통 문제를 해결하기 위해 그 힘을 사용한다. 그 문제의 해결사(조종자)로 모세가 나타나 이스라엘을 대표한다. 그러나 양측의 의사 소통은 한 쪽에 의해서 자주 단절된다. 모세는 하나님의 이름으로 주도권적 교섭자가 되어 여러 가지 전략을 사용한다. 예를 들면, 타협, 흥정, 확전 그리고 다른 방법들이 각 장면마다 등장한다.

결국 분쟁은 하나님의 역사로 이스라엘은 해방을 받고 마침내 게임은 승/패(win/lose)의 결과로 끝이 난다. 바로는 이스라엘 백성을 복수를 하려고 시도한다. 이것은 갈등이 심화됨으로 한쪽이 패했을 때 오는 분명한 현상이다. 그러나 그의 시도는 실패로 끝났다. 때로는 분쟁이 있는 곳에 하나님께서 최종 해결자로 강하게 나타나심을 볼 수 있다.

다섯째로, 사울과 다윗과의 분쟁이다. 이 두 사람의 분쟁 해결을 위해 사울은 위협적 스타일을 사용했다. 두 사람의 분쟁은 쉽게 끝나지 않는 오래 지속된 분쟁이었다. 사울은 다윗을 시기하고 미워하여 끊임없이 위협을 가하지만, 다윗은 그 위협으로부터 계속 피해 다닌다. 둘은 양보적 스타일(회피적 스타일)로 나타난다. 결코 다윗은 사울을 직접 대결하지 않는다. 아마도 신앙에서 온 결과라고 생각된다.

흔히 교회에서 목사와 장로에게 시련이나 핍박이 닥치는 경우에는 이와 같이 아무 힘없는 자로 보이는 방법과 회피하는 방법을 목사들이 널리 사용한다.

마지막으로, 솔로몬왕이 분쟁 관리자로서의 역할을 보여준 사건이 있다. 솔로몬은 한 아기를 놓고 자기가 어머니라고 주장하는 두 여인들에게 조정자의 역할을 감당한 왕으로 나온다. 그는 조정자의 역할을 아주 잘 해냈다. 솔로몬은 진실을 밝히기 위해 아기를 둘로 나누라는 방법을 사용하였다.

결국 솔로몬은 누가 진짜 어머니인가를 가려내어 산 아들을 그 여인에게 돌려주었다. 이것은 대인간(對人間)의 분쟁의 상황에서 조정 과정이 나타난 아주 좋은 예라 하겠다. 그러나 교회 분쟁의 경우에 이 방법은 그다지 권장할 방법이 못된다. 이 경우 어느 한쪽이 많은 손해를 보거나 한쪽이 떨어져 나가는 경우가 많고 상처를 많이 받는다. 즉, 이 경우 분쟁은 해결 될 수 있으나 항상 양편이 만족할 수 없다는 것을 가르쳐준다.

2. 광야 시대의 이스라엘 분쟁과 그 해결 방법

광야 시대의 이스라엘 분쟁의 원인은 매우 다양한 것 같지만 두 가지 원인으로 나타난다. 첫째는 물질적(物質的)인 원인이요, 둘째는 신앙적(信仰的)인 원인이다.

가. 물질적(物質的) 원인

이스라엘 백성의 광야 40년 역사는 하나님에 대한 불평과 원망으로 얼룩지기 시작하였다. 대부분 성경학자들은 불평이야말로 이스라엘 백성들의 고질적 특성이었으며 특히 광야 생활 기간에 있어서 가장 큰 정신적 질환³⁸⁾이라고 지적하고 있다.

이 광야 40년은 이스라엘 역사에 있어서 하나님의 자비로운 능력과 인도에 관하여 증거한다. 그것은 특정한 역사적 기사나 자연적 발생사인 하나님을 창조주로서, 역사의 주재로서 고백키 위한 계기가 된다는 성서 기자의 신앙의 마음을 나타낸다. 만나, 메추라기, 물에 관한 부분³⁹⁾은 그 주제가 인간의 기아와 갈증은 창조주 하나님에 의해 세워진다는 것을 증거 한다. 이와 같은 하나님의 주권은 정신적 영역뿐만 아니라 물질적 복지를 제공하는데 더욱 절실히 나타난다. 그 다음, 이 부분에 얹힌 또 하나의 테마는 신앙과 불복종의 테마이다. 즉 모세에 대한 불평, 갈증과 굶주림 때문에 오는 환난, 애굽으로 돌아가자는 아우성 등 모두가 하나님에 대한 신뢰 부족 때문이라고 말한다. 이스라엘이 행한 일이란 곧 거의가 불복종의 행위였으며 그 뒤에 오는 방랑의 이야기는 신앙 부족의 본보기이며, 이 때문에 가나안 정복이 지연됐다고 말하고 있다. 구약 전체로서는 이런 신앙의 결핍이 근본적인 죄를 의미하는 바로 그 때문에 하나님의 약속의 성취가 지연된다고 믿는 것이다.

그들의 불평과 오만은 그들 자신에 의해서 뿐만이 아니라 그들의 지도자들에 의해서도 표현되었던 것으로 보인다. 즉 그들의 장로들은 그들과 함께 모세에게 불평을 토로하였던 것이다. 그들은 보다 나은 것을 인지(認知)하고 이스라엘 백성들에게 보다 나은 모범을 보였어야만 했었던 것이다. 그들은 이러한 곤경에 처하여 모세를 도와 주었어야만 했었다. 가장 유능한 사람마저도 때때로 하나님의 섭리에 대하여 불만을 품는 죄에 빠지곤 한다. 일시적인 자원의 부족은 그들로 하여금 불만을 품게끔 하

38) Joseph S. Exell, 출애굽기 상, 황장욱 역, 베이커 성경주석 시리즈 (서울: 기독교문사, 1995), 647.

39) 출애굽기 15:22-17:7.

는데, 인간은 그들의 육체적인 면에 대하여 대단히 민감하게 반응한다. 교회 안에서도 목회자를 도와주어야 할 지도자들의 불만 때문에 교회가 어렵게 되는 상황이 나타난다.

물질적으로 인한 이스라엘 백성들의 불평은 온 회중의 대다수의 사람들로 하여금 이 반란에 가담하여 분쟁으로 변하고 만다. 이에 대해 하나님의 해결책은 어떠하였는가? 식량문제로 인한 이스라엘 백성의 불평(40)은 만나와 메추라기(41)로, 마실 물의 문제로 인한 이스라엘 백성의 불평(42)은 므리바에서의 생수(43)로 해결해 주셨다. 즉 그들이 불평한 요구대로 들어주셨다. 하나님께서는 그들의 불평에 대한 어떠한 징계나 책망을 하시지 않고 즉각적으로 그들의 요구대로 들어주시기를 통하여 그들의 문제를 해결해 주셨다. 즉 물질적인 불평은 하나님께서 심판하시지 않았다는 것을 보여 준다.

나. 신앙적(信仰的) 원인

이스라엘 백성들의 신앙적으로 인한 분쟁은 시내산 아래서의 금송아지 사건, 파당문제 그리고 불뱀의 사건들을 들 수 있다.

(1) 시내산 아래서의 금송아지 사건(출 32:1-6)

시내산에 오른 모세가 하나님으로부터 율법 (십계명, 두돌판)을 받는 동안 산 아래 있던 이스라엘 백성들은 그의 지연에 참을 수 없게 되었고, 그들은 아론에게 그들의 인도자를 요구하였다.⁴⁴⁾ 홀드크라후트(Holdcroft)는 그들의 이 같은 행동은 광야에서 네 번째 불평이었다⁴⁵⁾고 하였다. 아론은 그들의 불평과 우둔함에 참을 수 없어 여호와를 대신하여 금송아지를 만들어 세웠다. 문 희석 교수는 이들의 행위를 일컬어 “하나님의 구속 역사의 현실인 계약파괴⁴⁶⁾(covenant-breaking)라고 지적

40) 출애굽기 16:1-3.

41) 출애굽기 13:14.

42) 민수기 20:1-4.

43) 민수기 20:10-11.

44) 출애굽기 32:1.

45) Leslie Thomas Holdcroft, The Pentateuch (California: Western Book Co., 1996), 81.

46) 문희석, 하나님의 구속 역사. 출애굽기 연구 (서울: 보이스사, 1973), 14-152.

하였다. 이와 때를 같이 하여, 사악한 그들을 본 모세는 대노(大怒) 하여 그의 손에 있는 두 돌판을 그들 앞에 던져 깨뜨려 버렸다.

홀드크라후트(Holdcroft)는 실상 그들의 행위는 이미 영적으로 하나님 앞에서 그들의 신앙을 깨뜨리고 만 것⁴⁷⁾이라고 주장한다. 어쨌든 시내산 아래서의 이스라엘 백성의 금송아지(Bullock) 우상에게 예배하는 행위는 비속(卑俗)한 일이었으며, 하나님과의 계약(契約)을 파괴한 것이었다.

부라이키(Blaikie)는 그들의 행위를 다음과 같이 설명하였다.

금송아지 우상은 애굽에서는 “아피스”(Aphis) 혹은 “검은 황소”가 있는 멤피스(Memphis)에서 가장 찬란하게 숭배되었다. 황소(Bull)는 “오리시스”(Orisis)를 나타내는 것이고, 힘이나 인내와 같은 신성한 질(質)을 형상화 되도록 하였다. 힘이나 인내하는 것은 경의의 가치가 있다고 생각되었기 때문이다. 여기서 볼 때 금송아지는 이스라엘의 구원과 연관된 신성한 질(質)을 나타내는 것을 의미하였을 것이다.⁴⁸⁾

우상 숭배의 가장 큰 죄악성은 그것이 영적인 무지일 뿐 아니라 하나님을 향한 영적인 노력을 고의로 단절시킨다는 데에 있다. 시내산 아래서의 금송아지 우상 숭배 사건은 이러한 사실을 잘 보여 주는 단적인 예이다. 아무튼 인간의 영역 속에 하나님을 가두어 두려는 교만의 발로인 우상 숭배야말로 가장 큰 범죄가 아닐 수 없다. 이스라엘 신앙사의 첫 출발이 이러한 영적인 범죄로 시작된 것은 이후 여호와 하나님을 향한 이스라엘의 계속적 범죄의 전형(典型)이 되고 있다.

금송아지 사건에 대한 하나님의 반응을 보자. 시내산 아래서 이스라엘 백성들의 금송아지 숭배 행위는 영적인 죄악으로 하나님께서는 칼을 보내시어 그들을 심판하시었다.⁴⁹⁾ 이날에 칼에 죽은 자가 삼천 명 가량 되었다. 하나님 앞에서의 영적인 죄악은 피할 수 없음을 분명히 선을 긋고 있다. 이들 죽음 당한 삼천 명은 우상 숭배의 주모자급(主謀者級) 인물이었을 것이다. 이에 대하여 칼빈(Calvin)도 주장하기를, “처음부터 사태의 현장에 있었던 레위인들은 전체 백성을 우상 숭배로 끌어들이는 적극적

47) Leslie Thomas Holdcroft, *The Pentateuch*, 81.

48) William G. Blikie, *A Manual of Bible History* (New York: T. Nelson and Sons Co, 1920), 133.

49) 출애굽기 32:25-28.

인 주모자들이 누구인지 다 알고 있었을 것”⁵⁰⁾이라고 하였다.

(2) 파당 문제(破黨 問題)(민 16:1-50)

이스라엘 백성들이 광야를 지나는 동안 자리다툼의 불평으로 인해 일어난 문제가 곧 파당 문제이다. 이 부분에서는 모세와 아론의 권위에 도전하여 반역을 일으킴으로써 이스라엘 역사에 사라져간 고라 일당(고라, 다단, 아미란, 온 및 250명의 지도자)의 비운에 찬 사건이다. “고라”는 모세와 아론의 친사촌으로서 성막 봉사와 백성의 종교 교육에 대한 책임을 맡은 레위인 이었다.⁵¹⁾ 그러므로 고라는 자신도 사촌들처럼 정치, 종교 지도자로서의 자격이 충분히 있다고 생각하여 반란을 주도했던 것이다. 유다는 그들을 일컬어 “고라의 패역자”들이라고 불렀다.⁵²⁾ 특히 이들은 “여호와와의 총회”에 대하여 반란을 주도한 것으로 드러나고 있다.⁵³⁾

이스라엘 “총회”는 광야생활 중에 하나님의 주권적인 역사로 말미암아 구성되어진 거룩한 공동체로서 이를 가리켜 흔히 “광야교회”(총회)라 지칭한다.⁵⁴⁾ 하나님께서 이 거룩한 총회를 위해 친히 소명(召命)하여 임명하신 권위를 멸시하고 중압적으로 정권을 찬탈(篡奪)하기 위해 고라를 중심으로 하는 이스라엘 지도자급 인사들이 반역을 꾀하였다. 이 사건은 단지 인간 모세를 대적했다는데 문제가 있는 것이 아니라, 모세에게 지도자 자격을 허락하신 하나님의 권위를 무시했다는 것과 거룩한 총회에 대한 대적에 그 심각성이 있었다.

파당 문제로 거룩한 “여호와와의 총회”를 어지럽힌 주동자 고라와 반역자들은 땅이 갈라져 불이 올라와 그들을 삼키는 징벌을 내리셨다.⁵⁵⁾ 다른 하나는 염병으로 그들을 심판하셨다.⁵⁶⁾ 불심판으로 죽은 자가 250명이었고 염병의 심판으로 죽은 자가 14,700명이나 되었다.

(3) 불 뱀의 사건 (민 21:4-6)

50) 강병도 편, 출애굽기, 호크마 성경주석 씨리즈 (서울: 기독 지혜사, 1989), 544.

51) 민수기 8:14-22.

52) 유다서 11.

53) 민수기 16:31-35.

54) 사도행전 7:38.

55) 민수기 16:31-35.

56) 민수기 16:46-50.

이스라엘 백성들은 에돔 땅을 통과하여 가까운 길로 가지 못하고 그 땅을 둘러
 먼 길로 전진하였기 때문에 심히 피로해졌다. “길로 인하여 백성의 마음이 상하였더
 라”(민 21:4) 아마 그 길이 거칠고 평탄치 못했거나 아니면 메마른 길이었을 것이다.
 여기에서 그들은 “하나님과 모세를 향하여 원망했다.” 그 이유는 식물도 없고 물도
 없다는 불평이다.

이들의 불평은 어려운 상황에 부딪칠 때마다 거의 어김없이 터져 나온 습관적
 불평이었다. 그러나 여기에서의 불평은 “죽음으로부터” 그들을 이끌어 내신 하나님의
 경륜을 멸시하고 모독하는 패역한 행위로서 진정 그들은 생명의 가치를 누릴 자격조
 차 없는 “죽어야 할 자들”⁵⁷⁾이었다고 지적한다.

하나님께서 계속 내려 주시는 만사를 거절하는 그들의 행위는 하나님에 대한 절
 대적인 불신앙이었다. 이는 불 뱀에 물려 죽게된 놀란 백성들의 부르짖음에서 그 사
 실을 엿볼 수 있다. “백성이 모세에게 이르러 가로되 우리가 여호와와 당신을 향하여
 원망하므로 범죄 하였사오니”라고 부르짖었다. 즉 그들은 하나님의 심판에서 벗어날
 수 있는 죄를 범한 것이다.

윌리엄 존스(William Jones)도 “하나님의 보호와 물자 공급에 대한 그들의 온갖
 체험에도 불구하고 광야에서 죽은 것은 그들이 보인 신앙의 결여는 얼마나 죄악적인
 것이었는가?”⁵⁸⁾라고 주장하였다. 끊임없는 하나님의 절대적 은혜 속에 살아가면서도
 절대적 불신앙으로 불평하는 이스라엘 백성들에게 하나님은 불뱀을 보내어 징계를
 하셨다. 즉 불뱀을 하나님께서 징계의 도구로 사용하셨다.

위에서 고찰한 바와 같이 이스라엘 백성이 광야에서 물질적 문제로 불평 할 때
 하나님께서는 그들의 불평을 그대로 받아주시고 그들의 문제를 해결해 주셨지만 불
 신앙에 대한 하나님의 징벌은 다양한 형태로 나타난다. 하나님의 심판은 때로는 육체
 적 질병등으로, 초자연적이든 자연적인 것이든 불문하고 하나님의 자의에 따라 나타
 나며 악인들에게는 비참한 최후를 제공한다는 것을 볼 수 있다.

제 2 절 신약 성서에 나타난 분쟁

57) 강병도 편, 민수기(하), 호크마 성경주석 시리즈 (서울: 기독지혜사, 1989), 388.

58) William Jones, 민수기(하), 박양조 역, 베이커 종합주석 (서울: 기독교문사, 1987), 220.

신약 성서를 살펴보면, 수많은 갈등과 함께 분쟁의 실례들이 많이 있었다. 초대 교회를 생각할 때 영적 파워 및 부흥이라는 면이 먼저 떠오르리 만큼 능력 있는 교회라고 생각한다. 그러나 초대 교회는 분쟁이 많았다는 것을 알 수 있다.

1. 신약 성서에 나타난 분쟁의 유형과 그 해결 방법

신약 성서를 살펴보면, 수많은 갈등의 실례가 기록되어 있음을 발견할 수 있다. 예수님도 분쟁에 개입하신 일이 있었고, 예수님 자신도 갈등을 일으키시기도 하였다. 예를 들면, 예수님께서 성전에 들어가서 성전 안에서 장사하는 사람들과 돈 바꾸는 사람들을 내어 쫓으며 성전을 정화(淨化)하시므로 대제사장들과 예수님이 분쟁을 일으키게 된 것이었다.⁵⁹⁾ 어떤 때에는 분쟁을 해결하기도 하셨다. 간음하다 현장에서 붙잡혀 온 여자를 끌고 왔을 때 분쟁을 해결한 경우이다.⁶⁰⁾ 또 어떤 경우에는 예수님의 말씀을 듣고 흥분한 군중들이 그를 동네 밖으로 쫓아 내어 산 낭떠러지기 까지 끌고 가서 밀쳐내리 치고자 하였으나 예수께서 저희 가운데로 지나가신 경우이다.⁶¹⁾

초대 교회 시대에 사도들은 엄청난 분쟁들을 경험하였다. 사도행전에 기록된 수많은 갈등들로 인하여 사도행전은 “성경의 갈등에 관한 책”이라고 불려지기도 한다. 갈등 관리의 한 모델이 사도행전 6장에 기록되어 있다.

가장 첫 번째 일어난 교회의 분쟁은 “헬라파 유대인들과 히브리파 유대인들의 분쟁”이다. 헬라파 유대인들이 자기의 과부들이 구제에 빠지므로 히브리파 유대인들을 원망하였다. 제자들은 이 문제를 어떻게 다루었는가? 그 문제에 대한 해결 방법으로 사도들은 전체 공동회의를 소집하여 이 문제를 해결할 사람들로 교회 안에서 존경을 받고, 성령과 지혜로운 사람 일곱을 선택하였다. 오늘날 교회 안에서 어떤 분쟁을 해결할 때에 분쟁을 관리할 메니저를 필요로 하는데 가장 효과적인 방법 가운데 하나가 존경받는 사람을 메니저로 선택하라는 것이다. 존경받는 사람의 말은 회중이 잘 듣기 때문이다.⁶²⁾

59) 마태복음 21:12-16.

60) 요한복음 8:3-11.

61) 누가복음 4:28-30.

62) 예를 들면, Speed Leas, Paul Kittlaus and Hugh F Halverstad 등.

또 하나의 성경적 갈등 관리의 모델은 사도행전 15장에서 발견된다. 바울은 바나바에게 첫 번째 선교 여행에서 설립한 교회들을 방문하고 돌아갈 것을 제안했다. 바나바는 마가라고 불리는 젊은 요한을 데리고 가기를 원했지만, 바울의 반응은 신속하고 단호하였다. 그는 마가를 데리고 가는 것을 거부한 것이다. 왜냐하면 마가는 바나바와 바울을 밤빌리아에서 버렸기 때문이다. 사도행전 15장 39-40절에서 바울과 바나바는 헤어질 만큼 날카로운 의견의 불일치를 가졌다고 기록하고 있다. “서로 심히 다투어 피차 갈라서니 바나바는 마가를 데리고 배 타고 구브로(Cyprus)로 가고 바울은 실라를 택한 후에 형제들에게 주의 은혜에 부탁함을 받고 떠나...” 즉 바울과 바나바는 다른 전망과 가치를 가지고 있었다. 바울은 예수님을 선포하는 강렬한 주창자였고, 바나바는 걱정이 많고 단호한 성격의 강한 선교자였다. 바울과 바나바는 날카롭게 의견의 불일치를 드러내어 타협의 여지를 보이지 않았다. 그들에게 분리는 정당한 대안으로 선택된 것이다. 그리고 그들의 선택은 그들 사이에서 놓여진 차이점을 인정하는 방향으로 이루어졌다.

그러나 그렇게 분리는 되었지만, 그들의 우정은 깨어지지 않았다. 후에 바울은 바나바와 마가를 칭찬했고 심지어 마가에게 요청까지 하였다.⁶³⁾ 목회 원리가 이러한 사건을 통해서 적용될 수 있다. 의견이 일치하지 않아, 교회내의 분쟁이 일어날 때 의견이 일치하지 않는 사람으로부터 물러서는 것이다. 교회에서 분리 대안은 오히려 하나님의 뜻을 이루는데 더 효과적임을 보여준다.

다른 주목할 분쟁 모델은 야고보서 4장에서 볼 수 있다. 당시 그리스도인들의 세상적, 마귀적 지혜를 따라 위선적 행동을 하였기 때문에 야고보는 강한 어조로 책망하였다.⁶⁴⁾ 야고보는 그들을 향해 싸움이 어디로, 다툼이 어디로 쫓아오느냐 라고 물은 것은 전투의 현장을 함축하는 말을 쓰고 있다. 그는 이것을 이기적인 야망으로, 그리고 그들 가운데 있는 가혹한 질투로 원인을 밝히고 있다.⁶⁵⁾

이와 같이 초대 교회에 영적 힘과 더불어 분쟁이 있었음을 살펴 볼 때, 분쟁은 새로운 왕국이 도래하기 전 인간의 과정 속에 끊임없이 존재하고 있는 것이다. 예수

63) 디모데 후서 4:11.

64) 야고보서 4:1.

65) 야고보서 3:14. 더 자세한 것은 Leslie B. Flynn, Great Church Fights (Wheaton: Victor Books, 1976), 13-14를 보라.

께서도 이 땅에 계실 때 갈등을 경험하셨는데 하물며 우리 인간들이랴! 그러므로 우리도 갈등을 배척만 할 것이 아니라 받아들이는 자세를 취해야 할 것이다. 갈등은 과정 속에 있는 교회의 정상적인 부분이다.

2. 고린도 교회의 분쟁과 그 해결 방법

고린도 교회에 나타난 문제는 다양하다. 교인들이 서로 융합(融合)을 하는데 어려움이 있었던 것을 볼 수 있다(고전 1장). 또 문란한 성도덕의 죄가 교회에 들어온 것을 볼 수 있고(고전 5장), 여성 해방 운동이 나타난 것을 볼 수 있으며(고전 6장), 독신에 대한 그릇된 이해가 있었던 것을 볼 수 있다(고전 6장). 그리고 교인들이 서로 소송하는 일을 볼 수 있고(고전 6장), 다른 그리스도인들에 비해 행동 방식이 보다 더 엄격한 그리스도인들을 볼 수 있으며, 교회 안에서의 여자의 임무에 관한 것을 볼 수 있다. 우리는 또 주의 만찬이 오용된 것을 볼 수 있고(고전 11장), 은사들이 올바르게 사용되지 아니한 것을 볼 수 있다(고전 14장). 또 부활에 관한 교리에 과오가 있었던 것을 볼 수 있다(고전 15장). 이러한 많은 문제의 요인(要因)이 무엇이었나 구체적으로 살펴보자.

가. 외적(外的) 요인

(1) 사회적(社會的) 요인

고린도에는 무명세계 전체에 알려진 악(惡)의 근원이 존재하고 있었다. 그리고 고린도 지협(地峽)에는 이클로 플리스 언덕이 우뚝 솟아 있었는데 그 위에는 사랑의 여신인 아프로디테(Aphrodite)의 신전(神殿)이 서 있었다. 거기에는 1천명의 여제사(女祭司)가 있었다. 그녀들은 종교적 매춘부들이었다. 밤이 되면 이클로 플리스의 언덕을 내려와서 고린도 거리에서 몸을 팔았다. 이렇게 고린도 사람들로 하여금 음란하고 부도덕한 구덩이에 깊이 빠져들도록 만든 요인가운데 하나는, 이 도시에 음흉한 악덕(惡德)이 상인과 선원들을 따라 세계 각지로부터 고린도에 들어왔기 때문이다.

이러한 사회적 악영향은 고린도 교회에 부도덕한 범죄 행위가 발생하는 요인이 되었다.

(2) 문화적(文化的) 요인

고린도의 악은 그들의 부도덕이나 부(富)로만 생긴 것이 아니고 희랍의 철학과 통찰력에서 생기기도 했다. 이들은 허탈하고 자만으로 가득 차 있고 복음의 단순한 교리를 불신하고 논박하도록 많은 사람들을 미혹시켰다. 그들은 부활문제를 철학에서 행하듯이 따지고 찬반을 위해 모든 기술을 동원하였다. 세상의 철학뿐만이 아니라 세상의 윤리적 표준도 교회에 흘러 들어와 세상 도덕으로부터 전적으로 분리되는 일은 하지 않고 교인들 가운데 음란한 생활을 하는 사람들도 있었다. 그들은 마침내 우상 문제, 술 취하는 문제, 거짓된 교리 문제 등에 말려들게 되었다. 요약하여 말하면, 교회가 세상을 설득(說得)한 것이 아니라 세상이 교회를 설득하였던 것이다.

(3) 종교적(宗教的) 요인

이 종교적 요인은 사회적 요인이나 문화적 요인보다 훨씬 더 중요한 것이었다. 고린도에는 세 가지 부류 즉, 유대인들과 유대교로 개종한 사람들과, 하나님을 경외하는 사람들로 나누어졌다. 이 각 부류의 사람들은 복음을 접하는데 있어서 각각 서로 다른 소인(素因)을 가지고 있었다. 유대인들은 자기들의 족보를 아브라함에게로 거슬러 올라갔으며 저들은 이 점을 자랑으로 여겼다. 그들은 전통과 구약 율법을 고수하였다. 그러므로 교만하였고 예수 그리스도를 자기들이 바라던 메시야로 믿을 자세가 되어 있지 않았다. 유대교로 개종한 사람들은 회당 안에서 두 번째 부류에 속하는 “유대교로 개종한 사람들”이었다.⁶⁶⁾ 이들이 자기 고유의 문화를 깨뜨리고 유대인의 공동체와 완전히 동화(同化)된다는 것은 대단히 어려운 일이었다. 그러나 그들은 훈련된 윤리적 삶으로 이끌고 감으로써 그들에게 유혹을 저항할 수 있는 내적 힘과

66) 사도행전 2장에 나타나 있는 오순절, 그 당시 예루살렘에 모였던 무리 가운데 한 부분으로 언급된 바 있다. 사도행전 2장에 보면 사도들이 말한 것을 각각 자기들의 나라 방언으로 듣게 된 각 나라 사람들이 열거되어 있는데 누가는 여기에서 “로마로부터 온 나그네 곧 유대인과 유대교에 들어온 사람들”(행 2:10)이라는 말을 하고 있다. 바울과 바나바를 추종하던 많은 사람들은 또한 “유대교에 입교한 경건한 사람들”이었다(행 13:43).

영적 자원을 공급해 주었다. 유대교로 개종한 사람들이란 일반적으로 진실한 신앙이라고 하는 철저한 신념에 기초를 둔 자들이다. 하나님을 경외하는 사람들은 유대교로 개종한 사람들과 마찬가지로 이방인으로 태어난 사람들이다. 이들은 “유대교로 개종한 사람들”과는 달리 이방인의 문화를 깨뜨리기를 거부하였다.

이들은 기존(既存)의 친족관계를 그대로 유지했으며 이방인 친구들 사회에 그대로 남아 있었다. 이들 가운데 많은 사람들은 여전히 돼지고기를 먹었으며 또 우상에게 바쳤던 고기도 먹은 것이 틀림없다. 이런 점에서 그들은 분명한 한계를 거부하였다. “유대교로 개종한 사람들”은 유대인이 되어 버렸지만, 이들 “하나님을 경외하는 사람들”은 이방인으로 남아 있었다. 위와 같이 고린도 교회는 교회 문제의 요인인 사회적, 문화적 그리고 종교적 요인들의 유입(流入)으로 교회 자체에 자연 많은 문제가 일어날 수 밖에 없었다. 그러면 고린도 교회에 당면한 내적 문제는 무엇이었나 고찰해 보자.

나. 내적(內的) 요인

(1) 당파(黨派) 문제(고전 1:1-31)

고린도에서의 철학의 성향은 아덴에서의 철학의 성향에 비할 바는 못 되었지만 그 열도는 대단한 것이었다. 그들의 그와 같은 태도는 교회 안에도 들어왔다.

고린도 교회 교인들은 세상 속에서 철학적인 당파를 형성하고 서로 논쟁하기를 즐겨워했다. 그래서 그들은 교회 안에서 네 개의 종교적 당파를 만들었다(고전 1장). 즉 바울파, 아볼로파, 게바파 그리고 그리스도파이다. 각 당파는 스스로 자신들이 속하는 파(派)를 자랑하면서 교회를 분열의 위기로 몰고 갔다. 고린도 교회 안에 이 네 당파가 있음으로 말미암아 심각한 내부적 분열이 나타났다. 이 네 당파의 분열의 근본 원인은 잘못된 교리에 있었던 것이 아니라 잘못된 태도에 있었다. 태도와 교리를 분간하는 일은 대단히 중요하다. 고린도 교회에 교리적 문제들이 제기된 것은 사실이지만 이 교리에 관한 문제가 고린도 교회의 내부 분쟁의 원인이 된 것은 결코 아니었다. 그러므로 오늘날 교회의 분쟁은 교리적인 문제보다 교인들의 태도에 대한 문제가 더 심각하다는 것을 보여준다. 고린도 교회 안에 있었던 당파 문제에 대한 사도

바울의 해결책은 무엇이었나?

사도 바울은 오로지 예수 그리스도에 초점을 맞추어 이 문제의 처방을 내린다. 하나는, 그리스도는 나뉘지 않은 온전한 분이시므로 우리는 분파를 초월해 하나일 수밖에 없다(고전 1:13). 다른 하나는, 교회의 일치는 그리스도의 십자가에 그 근거를 둔다. 인간을 구원하시기 위해 십자가를 지신 분은 단 한 분 뿐이시다(고전 1:13-18). 마지막으로 그리스도의 구원으로 모두 일치되어야만 한다(고전 1:18-30). 성도들은 예수 그리스도의 이름으로 세례를 받음으로써 예수 그리스도의 소유가 되었다. 이제 모두의 주인은 예수 그리스도 한 분 뿐이시다. 사도 바울은 오직 성도들이 충성을 바쳐야 할 주인은 예수 그리스도 뿐임을 강조하면서 당파를 일소하고 왕 되신 예수 그리스도를 중심으로 일치할 것을 간곡하게 권하고 있다.

(2) 성적(性的) 부도덕 문제(고전 5:1-13)

고린도 교회의 분쟁 문제를 언급한 바울은 이제 그들의 성적 부도덕에 대해 구체적으로 언급하고 있다. 당시 고린도 시(市)는 오늘날의 도덕적 수준보다 더 타락한 지역으로 성적 문란과 방종한 생활로 유명한 곳이었다. 고린도 지역의 이러한 풍조는 교회 내까지 침입하여 근친상간(近親相姦)이라는 패륜사건이 발생하게 되었다. 그들이 음란한 환경 가운데 살았지만, 고린도의 이교도들까지도 어떤 “표준”을 가지고 있었다. 그 표준 가운데 하나가 근친상간(近親相姦)을 범하지 말라는 것이었다. 바울은 근친상간을 가리켜 “이런 음행은 이방인 중에도 없는 것이다”고 말하였다(고전 5:1). 근친상간의 죄는 그만큼 무서운 것이었다.

이교도들까지도 피하는 이 죄가 교회에 침범했다는 것은 참으로 어처구니없는 일이었다(고전 5:1). 근친상간의 죄가 교회에 침범한 일이 바울에게 큰 충격을 준 것은 사실이지만, 그 죄 자체보다도 더 나쁜 것은 그 죄를 대하는 고린도 교회 전체 교인들의 태도였다. 그들은 이런 죄악을 관용(寬容)했다는 것이다(고전 5:2). 고린도 교회 신자들은 그 문제로 인한 교만이 자신들의 마음에 숨어 들어오는 것을 용납하였던 것이다. 고린도 교회 신자들 가운데 그 형제를 묵과할 것이 아니라 제명(除名)을 시켜야 한다는 주장은 분명히 일어나지 않았다. 이러한 관용을 자랑하는 육신에 속한 태도는 오늘날 우리들의 교회에서도 얼마든지 찾아볼 수 있다. “관용”이 좋은 성품의

하나이기도 하지만 그것이 음행을 너그럽게 보아주는 구실로 사용된다면 그것은 저질의 교인을 만든다.

바울은 첫째, 고린도 교회 안에 있는 이 죄를 누룩에다 비유했다(고전 5:6-8). 누룩의 원리에 근거하여 볼 때 전체 교회가 그 죄악을 함께 나누는 것이었다. 둘째, '사단에게 내어준 자'는 타락의 모형이다(5절). 셋째, 고린도 교회는 소돔과 고모라의 모형이다(1절). 근친상간의 음행을 저지르는 고린도 교회의 모습은 우리로 하여금 소돔, 고모라의 타락한 현장을 기억하게 한다. 넷째, 신앙과 도덕의 부조화로 고린도 교회의 신자들은 신앙 생활과 도덕생활을 따로 분리하여 생각하였으므로 신령(神靈)하게 산다고 하는 것을 필연적으로 높은 수준의 도덕 생활을 동반해야 한다는 사실을 알지 못했다.

고린도 교회 안에 있었던 성적 부도덕 문제에 대한 바울의 해결책은 무엇이었나? 첫째로, 누룩을 제거하라는 것이다. 다시 말해 묵은 누룩, 괴악(怪惡)하고 악독한 누룩을 제하고, 순전함과 진실함의 누룩 없는 떡으로 하라는 것이다(고전 5:8). 둘째로, 교회가 성적 부도덕자를 징계함으로 교인들을 보호해야하지만, 불신자를 도무지 사귀지 말라는 것이 아님을 교훈하고 있다(고전 5:9-13).

이상과 같이 윤리적인 기준이 모호해지고 성(性) 풍속도가 점점 사악한 쪽으로 기울어져 가는 오늘날에 있어서, 꼭 귀담아 들어야 할 생활 지침이라 할 수 있다.

(3) 소송문제(訴訟問題)(고전 6:1-11)

고린도 교회 교인들은 자신들의 권리를 확보하는데 많은 시간을 쏟았다. 그러나 그 권리가 실제로는 죄에서 속량 받음으로써 주어진 것임을 잊었다. 결과적으로 그들은 자신들의 권리가 침해당하거나 자신들의 자유가 방해받는다고 생각될 경우에는 극단적인 이기심에 불타 올랐다. 때문에 교회 안에는 교인들간의 불평 불만이 끊임없이 이어졌다. 그리고 드디어 그들은 자신들의 문제를 많은 시간과 경비가 허비되는 재판에 회부함으로써 신자로서의 일체감 즉 그리스도의 몸으로서의 하나된 관계성을 전혀 증진시킬 수 없었다. 고린도 교인들이 이렇게 성도로서의 책임보다 권리에 사로잡히기 시작한 이상 말할 수 없는 말썽과 분규에 휩싸여, 그 공동체가 고통을 받을 수밖에 없는 상황이었다.

소송 문제에 대한 사도바울의 해결책을 살펴보자. 고린도 교인들은 당면한 교회 문제들을 세상 재판관과 중재자에게 맡겼다. 바울은 이것이 단순한 수치의 차원을 넘어 하나님의 영광을 거스리는 행위임을 지적한다(고전 1:1-6). 이 문제에 대해서 바울은 우선 교회와 세상은 전적으로 다른 존재임을 상기시킨다(고전 1:1-4). 결국, 바울은 교회 내에서 일어나는 일은 그것이 심각한 일이든지 혹은 가벼운 의견의 불일치 문제를 다루든지 간에(고전 6:1), 믿지 않는 재판관들 앞에서 다루어서는 결코 안 된다고 했다.

(4) 혼인 문제(婚姻 問題)(고전 7:1-40)

고린도 교회의 몇몇 사람들은 모든 육체적 본능과 욕망을 완전히 억제할 것을 가르치기 시작했다. 그 결과로 결혼에 관한 두 가지 입장이 생겼다. 하나는 독신 생활이었고, 다른 하나는 결혼 생활에서 부부 관계의 가장 깊은 행동을 완전히 억제하는 것이었다. 결혼을 하지 말아야 한다는 사상은 유대인의 사상에 전혀 부합하지 않는 것이었다. 예를 들면, 구약성경에는 “독신”이라는 말이 없다. 유대인들에게 있어서 신앙적인 생활이란 결혼 생활을 하는 것을 의미할 뿐만 아니라 자녀를 낳고 사는 것을 의미하였다.

고린도의 일반적인 도덕적 상황은 너무나도 낮은 것이었기 때문에, 기독교의 성(性), 윤리와 결혼 윤리를 객관적으로 침착하게 생각하는 일은 많은 지장을 받게 되었다. 그래서 결과적으로 비정상적인 사상과 행동이 많이 발생하게 되었다. 어떤 경우에 있어서는 새로 회심(回心)한 남편이 그의 아내가 그리스도를 영접하지 않는다면, 그 아내를 버려야 한다는 생각을 하였다. 또 이와는 반대로 아내 편에서 그와 같은 생각을 하는 일도 있었다. 신자들이 자기들의 견해를 가지고 논쟁을 하는 동안에 가정은 파괴되어 갔다.

독신생활을 강하게 주장하는 편과 결혼 생활을 강하게 주장하는 편, 이 양편 사이에 논쟁은 사실상 불필요한 것이었다. 성경적인 기독교에 있어서 그 양편이 주장하는 생활 양식은 둘 다 있을 수 있는 것이었다. 바울이 이 문제에 대한 소식을 들었을 무렵, 상황은 대단히 심각했다.

혼인 문제에 대한 바울의 가르침은 무엇이었나? 바울은 결혼 문제에 대하여 다

음과 같이 네 가지를 권면하고 있다.

첫째로, 독신으로 지내는 것이 결혼하는 것보다 낫기는 하나 이 둘은 모두 하나님께서 주시는 은혜의 선물(gift)이다. 따라서 독신 생활이 그리스도인의 필수적 조건은 결코 아니다.

둘째로, 그럼에도 불구하고 독신 생활(獨身生活)을 권유하는 까닭은 우선은 종말론적(終末論的) 관점에서의 권유이며(26, 29, 31절), 다음으로는 분요(紛擾)함이 없이 더욱 성심으로 주를 섬길 수 있다는 이점(28, 32, 34, 35절) 때문이다.

셋째로, 일단 결혼한 사람은 동등하고 충실하게 결혼 생활에 임해야 하며 절대로 이혼할 수 없다. 이것이야 말로 하나님께서 인간에게 은혜로 내려 주신 결혼이라는 하나의 선물(贈物)과 경륜(經綸)에 신앙적 순종이다. 넷째로, 교회 안에서 결혼하지 않은 자나 또는 과부된 자, 교회에 들어오기 전에 이미 결혼했던 자, 또 결혼 상대자가 불신자(不信者)인 경우이고 저들은 다 같이 자기의 처지나 신분을 면하려 하지 말고, 하나님께서 각 사람을 부르신 그대로 지내는 것이 좋을 것이라고 권면한다.

(5) 우상 제물의 문제(고전 8:1-13)

고린도 교회 교인들이 직면한 어려운 문제의 내용은 무엇이었나? 고린도 도시 안에 있던 비교적 작은 유대인 이민단(移民團)을 제외하고는 그 전체 인구가 우상을 숭배하는 편이었다. 우상 숭배는 국가적인 종교였다. 그런데 기독교로 회심(回心)한 사람들은 즉각적으로 우상 숭배를 버렸다. 기독교로 회심한 사람들은 우상 숭배가 하나님이 주신 그 첫째 계명에 위배된다는 것을 알고 있었다. 그러나 우상 숭배의 그 사회적 상황은 그리스도인들에게 여전히 곤란한 문제를 가져다주었다. 신앙적 생활과 사회적, 문화적 차원의 생활을 분리시키는 일이 항상 쉬운 것만은 아니었다. 고린도 교회 교인들이 우상에 바쳐졌던 고기를 얻게 됨으로 말미암아 우상 숭배에 다시 돌아갔다는 의심을 받게 된 것이다. 이번에도 우상에게 바쳐졌던 고기의 문제로 인하여 심각한 다툼이 야기되었다. 어떤 사람들은 우상과 연관이 있는 고기를 일체 먹지 말아야 한다는 강한 신념을 갖고 있었다. 이리하여 어떤 종류의 고기든 그것을 먹는 것은 죄가 되었다.

또 한편 사람들은 우상이란 하나의 돌에 불과하지 않은가? 이들은 마음이 내키

면 때와 장소를 가리지 않고 고기를 먹었다. 이렇게 함으로써, 이들은 고기를 먹는 것이 부도덕한 일이라고 생각한 형제들을 격분시켰다. 고린도 교회는 우상 제물의 문제로 어려움에 빠지게 되었다.

바울은 고린도전서 8-10장에서 육식을 하지 않는 그룹에 속한 사람을 가리켜 “약한 자”(고전 8:9)라는 명칭을 붙였다. 바울이 성경의 이 대목에서 “강한 자”라는 말을 사용하지 않았다. 그러나 바울이 그 반대 그룹에 속한 사람들을 “강한” 그리스도인들이라고 생각했을 것이다. 모든 기독교 교회 안에는 “약한” 그리스도인들과 “강한” 그리스도인들이 있는 것을 발견할 수 있다. “약한 자”이든 “강한 자”이든 거기에 죄가 있는 것이 아니다. 그리스도의 몸은 양자(兩者)로서 구성이 되어있는 것이다. 다만 “약한 자”와 “강한 자”가 서로 다툼을 갖기 시작하므로 친교가 깨어지게 될 때, 거기에 교회는 분쟁이 일어나게 된다. 이리하여, 분쟁은 불가피하게 발생하게 되고 그리고 또 그 분쟁은 극단적인 대립으로 발전하게 된다.

바울이 이 문제에 대하여 지식과 사랑을 대조시키고 있다. 바울은 “강한” 그리스도인들의 지식, 즉 우상에게 바쳐졌던 고기를 별로 문제시하지 않는 그리스도인들의 지식을 칭찬하고 있다. “우리가 우상은 세상에 아무 것도 아니며 또한 하나님은 한 분 밖에 없는 줄 아노라”(고전 8:4). “그러나 이 지식은 사람마다 가지지 못하여...”(고전 8:7). 다른 말로 바꾸어 말하면 이들의 교리적 이해는 올바르다는 것이었다. 그러나 교리적 이해 그것만으로 족한 것은 아니었다. “지식은 교만하게 하며 사랑은 덕을 세우나니”(고전 8:1). “또 누구든지 하나님을 사랑하면, 이 사람은 하나님의 아시는바 되었느니라”(고전 8:3)고 말함으로써 이 사실을 가르쳐 주고 있다.

이 윤리적 과제는 고린도 교회 안에있는 “약한” 그리스도인들을 향해서가 아니라 “강한” 그리스도인들을 향해서 언급되었다는 사실을 주목할 필요가 있다. “강한” 그리스도인과 “약한” 그리스도인들 사이의 생활 양식의 차이의 다툼을 조정(調整)하는데 있어서는, “강한” 그리스도인들 편에 있다는 것이다. 많은 것이 주어진 사람들에게는 그와 동시에 많은 것이 요청되는 것이다.

바울에게 있어서, 우상의 제물을 먹는 것은 도덕과는 아무 관계가 없는 문제였다. “식물(食物)은 우리를 하나님 앞에 세우지 못하나니 우리가 먹지 아니하여 부족함이 없고 먹어도 풍성함이 없으리라”(고전 8:8). 그러나 바울은 “그러므로 만일 식

물(食物)이 내 형제로 실족케 하면 나는 영원히 고기를 먹지 아니하여 내 형제를 실족치 않게 하리라”(고전 8:13)는 말을 했다. 바울의 교훈은 “강한” 그리스도인들을 위해 사랑으로 덕(德)을 세우고 다툼의 조정(調整)은 강한 그리스도인들 편에 있다는 것을 교회들에게 주고 있는 것이다.

(6) 여자 신분과 주의 만찬 문제(고전 11:1-34)

고린도 교회 안에 있는 신자들의 세상에 속한 마음은 여러 방면에서 노출이 되었다. 결국 세상에 속한 마음은 예배에까지 영향을 미치게 되었다. 이리하여 예배의식에 있어서 실제로 중대한 문제가 발생하였다. 그 첫째 문제는 예배에 있어서 여자의 신분과 관계되는 문제였다. 그리고 두 번째 문제는 주의 만찬 시행 방법에 관한 문제였다.

(가) 여자 신분의 문제(고전 11:1-16)

당시 고린도 교회에서는 여성들이 예배드리러 나서면서 머리에 너울을 쓰지 않은 채 오는 일이 문제가 되었다. 바울은 이에 대하여 성경적인 근거와 아울러 사회적 전통을 들어 권면하였다. 여자들은 자신의 편의를 구하지 말고 교회의 유익과 하나님의 영광을 우선적으로 생각하여 덕(德)을 끼치라는 것이었다. 여자들이 머리에 너울을 쓰지 않음으로 인하여, 교회의 질서를 파괴하는 일이라는 것이다. 그 당시 고린도의 여자들은 사람들이 보는 가운데 나갈 때는 머리와 얼굴을 가리는 수건을 착용하였다. 이 수건은 여자의 사회적 신분을 상징하는 것이었다. 또한 이 수건은 그 당시 사회 구조 가운데서 큰 비중을 차지하고 있었기 때문에 여자다운 품위 및 정숙과 관계가 있는 것이었다. 어떤 여자들은 수건을 쓰지 않고 집 밖으로 나가는 일이 있었는데 그런 여자들은 “방종한 여자들” 혹은 “창녀들”로 지목이 되었다.

그럼에도 불구하고 고린도 교회의 일부 여자들은 여성 해방 운동을 시작했다. 그들은 “수건을 벗으라!”고 외쳤다. 그들은 수건을 쓰지 않고 거리에 다녔다. 또 어떤 여자들은 수건을 쓰지 않고 교회 예배에까지 참석하였다. 즉 교회의 여자들이 창녀와 같은 옷차림을 하였고 이리하여 교회의 여자들이 많은 비기독교 여자들 보다 더 속되게 보였을 뿐만 아니라, 그들의 남편에 대한 사랑의 부족을 드러냈던 것이다.

바울은 이 수건에 관한 문제는 보다 더 뿌리깊은 문제로 인하여 표면에 드러나

게 된 문제에 불과하다는 것을 지혜롭게 인식하였다. 그 수건 자체는 도덕과 아무 관계가 없는 것이다. 그러나 고린도에 있어서 수건은 남녀(男女) 관계에 특별한 의미를 갖고 있었다. 이 확고한 기존 관계가 침해를 받았을 때, 거기에는 어려운 문제가 다가오기 마련이었다. 영적으로 남자와 여자 사이에 아무 차이가 없다. 바울은 남녀의 동등을 확증하였다(고전 11:11-12). 그러면서도 바울의 “실제적 응용”은 여자들은 수건을 써야 한다는 것이었다(고전 11:5, 6, 13).

앞에서 언급한 바와 같이 수건은 순종(順從)의 상징이었으며 정숙(貞淑)의 상징이었다. 그리스도인들은 어느 사회에 있어서든지 정숙한 옷차림을 해야 한다. 그러나 각 문화(文化)에 따라서 정숙한 옷차림에 대한 정의는 변한다. 어떤 문화권(文化圈)에서는 정숙한 여자는 가슴 부분을 완전히 가리는 옷을 입도록 되어있다. 그러나 또 다른 문화권(文化圈)에서는, 정숙한 여자는 가슴을 드러낸 옷을 입고 다니도록 되어 있다.

만약 바울이 현대의 미국 교회를 향하여 말을 한다면, 여자가 교회에서 수건을 써야 한다는 말을 하지 않았을 것이다. 우리는 여기에서 “바울의 실제적 응용”이 문화에 따라서 조절이 된다는 것을 알 수 있다. 교회 안에는 각가지 양상으로 남녀 관계에 있어서 분쟁의 요소가 있다는 것을 생각 할 수 있다. 교회 지도자들은 교회에 이러한 분쟁이 일어 날 때 바울의 실제적 응용을 잘 적용하는 지혜를 배우게 된다.

(나) 주(主)의 만찬에 대한 문제(고전 11:17-34)

교회 안에서 여자들의 정숙하지 못한 옷차림이 예배의 분위기를 망쳐 놓았던 것과 아울러, 고린도 교회 교인들의 세상에 속한 마음은 성만찬식(聖晩餐式)까지도 망쳐 놓았다. 주의 만찬(晩餐)에 관한 고린도 교회의 문제는 사실상 초대 교회의 하나의 아름다운 관습(慣習)을 파멸시켰다. 초대 교회의 그 아름다운 관습이란 그리스도인들의 “애찬(愛餐)”을 말한다.

오늘날에 와서 이 “애찬”이 거의 망각되었기 때문에 많은 그리스도인들은 성경 가운데에서 “애찬”에 관한 언급이 있는지조차도 잘 기억하지 못한다. 오늘날에 와서 이 “애찬”을 정기적으로 기리는 교회는 없다. 그러나 이 “애찬”의 흔적이 많은 교회들에 아직도 약간씩 남아 있는데, 그것은 성 만찬식 때에 가난한 사람을 위하여 헌금을 하거나 돕는 일이다.

고린도 교회에 있어서 이 “애찬”은 구세주의 모범을 따른 것이었을 뿐만 아니라 부유한 그리스도인들이 매주 정기적으로 가난한 사람들에게 소유물을 조금씩 나누어 줄 수 있는 기회를 만들었다. 이 식사(애찬) 후에는 모든 교인들이 성만찬의 떡과 잔을 나누는데 참여하였다. 그러나 고린도 교회에서 시행과정에서 이 “애찬”은 변질되고 말았다. 바울은 고린도 교회에 있어서 가장 큰 문제를 다루기 시작했다(고전 11:17). 좋은 의미를 가지고 시작되었던 이 “애찬”은 연쟁과 감정을 상(傷)하는 일과 심지어는 술에 취하는 일로 변질되었다. 부유한 사람들은 좋은 고기와 고급 포도주를 가지고 와서 자기들끼리 따로 모였다. 한쪽에서는 부유한 자들이 남겨주는 음식을 서로 차지하려고 가난한 자들이 다투었다. 이와 같은 사태로 인해 식사(애찬)은 그리스도를 중심으로 한 것이 아니라 인간을 중심으로 한 것이었다.

이 문제에 대해서, 바울은 고린도 교회를 향하여 사랑의 근본으로 돌아갈 것을 권면하였다. 주의 만찬에서는 각자가 참된 동기와 감정을 갖기 위해 자신들의 마음을 살피야 한다(고전 11:28). 그리고 모든 교인의 감정과 행동은 사랑이 지배해야 한다. 불순종하는 사람에게 대하여 “누구든지 주의 떡이나 잔을 합당치 않게 먹고 마시는 자는 주의 피를 범하는 죄가 있느니라”(고전 11:27)고 한 바울의 경고는 엄격했다. 오늘날 교회 안에는 부(富)한 자와 가난한(貧)자의 갈등이 항상 존재하고 있다. 이 갈등을 해결할 수 있는 지혜를 배우게 된다.

(7) 성령의 은사 문제(고전 12:1-31)

당시 고린도 교회는 초대 교회의 특색인 성령의 역사(役事)가 강렬하게 일어나고 있었다. 그러나 거기에는 참된 것도 있었던 반면 거짓된 것들도 있었다. 고린도 교회에는 자칭 성령의 은사를 받았다고 하는 사람들이 많이 나타났는데, 어떤 이들은 흥분과 망상에 빠져 교회를 혼란에 빠뜨리고 있었으며 심지어 분쟁을 조장함으로 교회 내에 대립상황을 형성하기에 이르렀다. 심지어는 “어떠한 영적 은사가 더 중요한가? 누가 더 우위(優位)에 있는가?”라는 문제로까지 비화되게 되었다.

바울은 교회를 그리스도의 몸에 비유를 하여 전개시키므로 고린도 교회 은사문제로 인한 분쟁을 해결하고자 하였다. 그리스도의 몸의 일치(一致)에 관한 바울의 원리는 고린도전서 12:12-13에 나타나 있다. 즉 (1) 몸의 일치, (2) 몸의 다양성, (3)

몸의 작용이다. 다양한 은사(恩賜)도 비록 일치하지 않는다 하더라도 그 본질적 성격에 있어서는 동일하다. 즉 교회의 모든 은사와 직분은 성령으로부터 나오며 그 차이는 기능상의 차이에 불과하다(엡 4:4). 이러한 차이는 또한 그리스도의 몸된 교회와 그리스도의 지체인 성도들이라는 유기적 관계에 의해서 해소(解消)된다. 즉 성도는 각자가 다양한 은사와 직분을 통해서 한 몸인 교회를 위해 봉사하는 것이다. 다시 말해서 성도 각 개인은 그리스도의 지체이며 따라서 그 안에서 자신의 독특한 기능을 수행해야만 한다고 가르쳤다. 바울이 강조하는 것은 하나님께서 이토록 다양한 은사를 주신 것을 유익하게 하기 위함이라는 사실이다(7절). 그리스도인들은 풍성한 은사(恩賜)의 다양성을 잘 조화시켜 공동체의 유익을 도모해야 한다(고전 12:15).

개 교회는 이런 저런 사람들을 수명에서 수천 명에 이르기까지 모아놓은 한 집합체이다. 이들의 개인적인 관심은 모두 다르고 개인적인 열정도 다 다르다. 은사 면에 있어서도 각인은 각자의 느낌, 사상, 의견, 태도가 다르며 모든 것에 대해 보는 입장도 다르다. 이러한 차이는 갈등을 만들며, 필요 불가결하게 분쟁을 일으킬 수 있다. 그리고 바울의 가르침을 통해 분쟁해결의 방법과 원리를 배울 수 있다.

3. 디모데 전서에 나타난 교회 분쟁과 그 해결 방법

목회서신 중의 하나인 디모데 전서에는 몇 가지 교회 분쟁의 요소가 나타나 있다. 그 분쟁이 무엇이며 해결방법에 대해서 고찰해 보기로 한다.

가. 송사 문제(딤후 3:1-13; 5:3-22)

장로에 대한 송사에 대해 바울이 말하는 것을 보아⁶⁷⁾, 이미 장로 제도가 상당 기간 존재했던 것으로 보인다. 디모데전서 3:1-7에서 감독(Bishop)의 자격에 말하는 내용은 아마도 곧 장로(Presbyter)에 대해서 말하는 것일 것이다. 또한 바울이 장로에 대한 “송사”라는 말로 주의를 환기시킨 것을 보면 디모데가 목회하고 있던 교회 안에서 “장로의 송사” 문제로 분쟁이 일어났음을 알 수 있다. 디도서 1:6에서 장로의 자격에 대해 “책망할 것이 없고 한 아내의 남편이며 방탕하다 하는 비방이나 불순종하는 일이 없는 믿는 자녀를 둔 자라야 할찌라” 고 했다.

67) 디모데 전서 5:19-20.

즉, 장로의 자격은 첫째 책망할 것이 없고, 둘째 한 아내를 두어야 하고, 셋째 비방거리가 없는 믿는 자녀를 두어야 했다. 아마도 교회의 일부 장로는 개인의 잘못이나 가정적인 문제로 교인들에게 비방거리가 되어 “송사”에 관련된 것으로 보여진다.

특히 “송사”(katyropia)는 법정에서 사용되는 용어로 “유대인들이 예수를 빌라도에게 고소했을 때”⁶⁸⁾의 “고소하다”(katyropeir)와 동일한 뜻이다. 당시 헬라 문화권에서는 문제가 생기면 세상 법정에 고소하여 문제를 해결하는 것이 상례(常例)였다. 어쨌든 바울이 장로의 송사 문제를 무겁게 다룬 것은 교회 안의 장로의 송사 문제로 상당한 분쟁이 있었음을 의미하는 것이다.

교회 분쟁에 대한 바울의 해결 방법에 대하여 살펴보자. 과부의 주제(主題)가 경대(敬待)하는 것으로서 시작한 바와 같이⁶⁹⁾ 장로들에게 관한 주제 역시 존경의 문제로 시작하고 있다.⁷⁰⁾

바울은 디모데전서 5:17에서 “잘 다스리는 장로들”을 “배나 존경할 자로 알되”라고 했다. 장로는 교회 안에서 신자들에게 존경받는 자여야 하며, 교회는 장로를 세울 때 가정이나 교회를 잘 다스리는 자를 택하여 안수해야 할 것을 가르치고 있다. 장로는 항존직이므로 교회는 장로를 세울 때 더욱 세심한 숙고(熟考)를 필요로 한다.

장로의 “송사 문제”에 대해서는 “두 세 증인이 없으면 받지 말 것이요”(딤후 5:19)라고 되어 있다. 바울이 장로에 대해 신중한 태도를 보이고 있는 것은 장로의 직분이 지니고 있는 그 영예의 성격 때문이다. 바울의 목적은 이와 같은 송사가 일어났다가, 면제되는 일이 없게 하자는 것이고, 더욱이 그러한 송사를 사전에 예방하자는 데 있다. 이것이야말로 교회자체를 위하여 그 직분의 선한 이름을 보호하는 하나의 특수한 조치라고 보겠다. 또한 바울은 성도 간에 일어나는 송사 문제는 교회 안에서 해결하는 것을 대 원칙으로 세우고(고전 6:1-11), 세상 법정까지 끌고 가는 것은 하나님의 이름을 모독하는 행위라고 분명히 밝힌다.

나. 과부의 문제(딤후 5:3-16)

68) 누가복음 23:1-2.

69) 디모데 전서 5:3.

70) 디모데 전서 5:17.

바울은 “참과부”와 그렇지 아니한 과부를 구분한다. 참과부를 그들의 남편이 죽었고 친척이 없어 가난해서(딤후전 5:5, 16), 교회가 돌보아 주어야 하는 과부들을 말한다. 바울은 참 과부가 아닌 과부들에 대해서는 적대적인 태도를 보이고 있다. 또한 바울은 예배 시의 여자들의 활동에 대해서 많은 것을 금하였는데, 특히 여자가 가르치는 것을 허락하지 않았다. 바울은 이것을 심지어는 이브의 타락시의 역할에까지 연결하였다(딤후전 2:14). 이것과 바울이 젊은 과부들에 대해 부정적인 태도를 갖고 있는 것(딤후전 5:11-15)과 연결해서 생각해 보면, 매우 특이한 일이다.

이 여자들이 땅은 머리, 금, 진주로 치장을 하고 값진 옷을 입은 것으로 보아(딤후전 2:1), 이 여자들은 부유한 여성들인 것으로 보인다. 이들은 “일락을 좋아하고”(딤후전 5:6), “집집에 돌아다니고,” “망령된 꾀론(貳論)을 하여 일을 만드는”(딤후전 5:13) 과부들과 동일 그룹일 가능성이 많다.

오늘날 이와 같은 부류의 여성들 때문에 교회 안에 문제가 일어나 심한 분쟁을 겪기도 한다. 부유한 여자와 가난한 여자들, 두 그룹은 서로 적대감으로 인해 교회의 분쟁의 불씨가 되기도 한다. 또한 할 일 없는 젊은 여자들은 집집에 돌아다니며 교회의 불평을 털어놓고 은근히 자기편을 만들어 세력을 구축하고 성도들이 교회와 목사에게 등을 돌리게 만들기도 한다. 그래서 오늘날도 남자들이 못지 않게 여성들의 입김으로 인해 교회가 어려움을 당하게 되는 경우가 적지 않다.

바울은 이에 대한 해결 방법으로 이들은 재혼하여 아이를 낳아서 “대적에게 훼방할 기회를 주지 않기를”(딤후전 5:14) 원한다. 젊은 과부들은 당시 거짓 교사들에 의해 조종을 받은 것으로 보인다. 거짓 교사들은 돈 많은 과부들의 제물을 취하고자 이들의 결혼을 금하였으나(딤후전 4:3), 바울은 이런 여성들이 결혼해서 아이를 낳기를 바란다. 바울이 여자들을 교회에서 잠잠 하라고 한 이유도 교회에 대해 훼방할 기회를 주지 않기 위해서였다.

다. 거짓 교사들의 문제(딤후전 1:3-20; 3:14-4:10; 6:3-5)

거짓 교사들은 “율법의 선생”이 되려고 한다는 것(딤후전 1:7)으로 보아 유대교 배경을 갖고 있는 것으로 보인다. 이들은 “신화의 끝없는 족보”에 대해 관심을 갖고 있었으며(딤후전 1:4), 허탄한 신화(딤후전 4:7)에 대해서도 관심을 갖고 있었다. 이들은

“혼인은 금(禁)하고 식물은 폐(廢)하라”고 주장하였으며(딤후 4:3), 경제적 이득 혹은 돈에 관심을 갖고 있었다(딤후 6:5, 10). 거짓 교사들은 교회 안에 있었다 기보다는 교회밖에 있으면서 교회 안의 젊은 돈 많은 과부들과 끈을 잡고 분쟁을 일으킨 것으로 보여진다. 오늘날도 이러한 부류들이 교회를 어렵게 만들기도 한다. 가르치는 지도자들에 의해 순진한 일부 성도들이 넘어가기도 한다. 예를 들면, 교회의 허락 없이 교회 밖에서 가지는 성경 공부하는 그룹들이다. 이들은 성경공부 한다는 거룩한 뜻을 앞세워 세력을 구축(構築)하여 교회의 문제가 생겼을 때 노골적으로 불만을 터뜨리는 무서운 그룹이 될 수 있다.

바울은 교회 안에서 가르치고 권위를 갖는 것을 금했다(딤후 2:12). 이것은 곧 바울이 디모데전서 6장 9, 17절에서 돈에 대해서 강력하게 비판한 것과 관련이 있다. 즉 위에서 언급한 대로 거짓 교사들은 이 여자들에게 자신들의 메시지를 전했고, 또 그들의 돈을 겨냥했을 것이다(딤후 6:5, 10). 바울은 교회 밖에서 거짓 교사들이 교회 안에 있는 일부 여성들을 겨냥하여 교회를 어지럽게 하는 기회를 차단시키기 위해 이런 여성들이 결혼해서 아이를 낳기를 바란 것이다(딤후 5:14).

4. 야고보서에 나타난 교회 분쟁과 그 해결 방법

야고보서에 나타난 교회는 내부적으로 상당한 갈등과 분쟁으로 거의 분열상태에 이르렀다. 그 분쟁의 원인이 무엇이며 해결 방법에 대해서 고찰해 보기로 하자.

가. 신분 차이의 문제

야고보서에 나오는 교회의 교인들은 유대 기독교인들로서 대부분이 완전히 가난하지는 않으나(약 2:2), 부유하지도 않은 사람들이다(약 2:6; 5:1-6). 그들은 비록 헐벗지는 않았으나(약 2:15), 그들 가운데에는 깨끗하지 않은 옷을 입고(약 2:2), 일용할 양식이 부족한 사람도 있었다(약 2:15). 그 교회 안에는 가난으로 고생하는 고아와 과부들이 있었고(약 1:27), 다른 사람들의 도움이 필요한 병자들도 있었다(약 5:14-15). 야고보는 부유한 사람들이 가난한 자들을 압제(壓制)하고 그들을 법정으로 끌고 간다고 하는데(약 2:6), 이것은 가난한 자들이 진 빚 때문일 것이다. 부유한 자들은 돈에 대한 욕심과 자신감을 갖고 있고(약 4:13-17), 임금을 주지 않고(약 5:4),

가난한 사람들을 더 가난하게 만들고, 심지어 그들을 죽이기도 했다(약 5:5-6).

위와 같이 야고보서에 나오는 교회는 신분 차이의 문제로 분쟁의 해결을 더 어렵게 만들었다. 오늘날 이민 교회의 문제 중의 하나가 신분상으로 인한 문제일 것이다. 가진 자는 상석으로 앉히고, 가난한 자는 말석으로 앉혀 소외감을 간접적으로 조장하고 있는 현실이다. 십일조 많이 내는 자들에 대한 관심은 크지만, 가난하여 헌금을 많이 내지 못하는 자들에 대한 관심은 별로 갖지 않는 것이 또한 이민 교회의 문제일 것이다.

여기에서 야고보의 경건이 열혈당(熱血黨)⁷¹⁾ 신학에 대한 비판으로서 등장한다. 야고보의 경우는 부유한 사람들과 열혈당 신학을 가진 기독교인들 사이에서 먼저 부유한자들을 비판한다. 그는 부유한 사람들과 거리를 유지하는 가난한 사람들의 편에 선다(약 2:1-11). 그는 하나님이 가난한 사람들을 자신의 왕국의 상속자로 결정하셨다고 말한다(약 2:5).

야고보서 4장 13-17절에 묘사되어 있는 부유한 상인과 야고보서 5장 1-6절에 묘사되어 있는 지주는 미래에 대한 어리석은 확신을 갖고 있고, 그들은 그들의 재산이 그들에게 불심판을 가져올 것임을 깨닫지 못한다. 야고보는 부유한 사람들을 향해서 선한 일을 행하라고 가르친다(약 4:17). 그는 하나님이 기뻐하는 경건은 곧 “고아와 과부를 그 환난 중에 돌아보고 또 자기를 지켜 세속(世俗)에 물들지 아니하는 것”이라고 가르친다.⁷²⁾ 야고보는 그들이 갖고 있는 재물들이 뜨거운 바람에 금방 시드는 풀과 같다고 한다.⁷³⁾

만약 그들이 가난한 자들에게 아무런 도움을 주지 않으면서 “평안히 가라, 더욱게 하라, 배부르게 하라”(약 2:15-16)고 말하면, 그들의 믿음은 죽은 것이다(약 2:17). 그들은 아브라함과 라합의 모범을 따르지 않는 셈이 된다. 그들은 율법을 행하는 자들이 아니고 듣기만 하는 자들이 되고, 자신을 속이게 된다(약 1:22). 그러면 그들은 거울을 보고도 금방 그 얼굴 생긴 것을 잊어버리는 사람들처럼 된다(약 1:23-24). 그들의 믿음은 귀신들의 믿음만도 못하게 된다(약 2:19)고 가르친 것이다.

71) 열혈당(Zealot)은 유대의 반 로마적 애국 집단으로서 유대의 독립을 위해 폭력적인 반정부 활동을 집행했었다. 인과 방화를 일삼는가 하면, 심지어는 악탈까지도 서슴치 않았었다.

72) 야고보서 1:27.

73) 야고보서 1:10-11.

나. 다툼의 문제

또한 야고보서에 나오는 교회 안에는 내부 갈등이 있었다. 야고보는 4:1에서 이 문제를 제기한다. “너희 중에 싸움이 어디로, 다툼이 어디로 쫓아 나느뇨?” 교회 내의 갈등은 극도로 심하게 비방을 하게 만들었는데, 야고보는 그것을 작은 불이 많은 나무들을 태우는 것에 비유한다(약 3:5). “혀는 곧 불이요”(약 3:6)라고 한 것은 그 교회가 비방으로 인해 “광풍에 밀려가는 배”(약 3:4)와 같음을 의미한다.

교회의 상황은 결코 낙관적이지 않은데 그 이유는 “아무도 혀를 능히 길들일 수 없고”(약 3:8), 그 혀의 독(毒)에 그 교회가 중독되어 있기 때문이다. 그 갈등은 다른 사람들을 가르치는 것을 열망하는 일단(一團)의 선생들에 의해서 야기되었다(약 3:1). 온 교회가 몸이라면 그 들은 곧 “혀”에 해당된다(약 3:2). 그들은 말을 순종케 하는 재갈이며(약 3:3), 배의 방향을 결정하는 키(약 3:4)이다. 그래서 그 거짓선생들은 비록 숫자는 적지만 자신들의 영향력이 큰 것을 자랑한다(약 3:5). 그러나 그들의 가르침이 기본적으로 “정욕으로 쫓아서”(약 4:1) 주어진 것이기 때문에 그들의 가르침은 전체 교회인 “온 몸을 더럽히고”(약 3:6), “생의 바퀴(the course of human existence)”에 불을 지르고, 그 자신들을 게헨나⁷⁴의 불로 태운다(약 3:6).

이들의 잘못된 가르침 때문에 성도들 가운데에는 한 입으로 찬송과 저주 (단물과 쓴 물)를 동시에 쏟아낸다(약 3:10-11). 쓴 물은 그들의 마음속의 시기(bitter envy)와 다툼(selfish ambition) 때문이다(약 3:14). 야고보는 이들에게 “너희 중에 지혜와 총명이 있는 자가 누구뇨? 그는 선행으로 말미암아 지혜의 온유(溫柔)함으로 그 행함을 보여야 한다”고 충고한다(약 3:13).

도대체 이 거짓선생들은 어떤 사람들이었을까? 야고보에 따르면 그들이 있는 곳에는 “요란과 모든 악한 일”이 일어났다고 말한다(약 3:18). 그들은 “화평케 하는 자들”이 아니었다(약 3:18). 야고보는 그들을 “간음하는 여자들”로 부르는데, 이것은 그들이 신실한 남편에게 부정한 짓을 하는 여자처럼 신실한 하나님에게 대해 신실하게 못하기 때문이다(약 4:4). 한편으로는 하나님께 있기를 원하면서도 그들은 세상과 벗하는데, 그 이유는 그들이 기독교적인 목적을 이루기 위해 비기독교적인 수단을

74) 게헨나(Gehenna)가 ‘지옥’으로 번역되었다. 보통 쓰레기 더미, 불이 꺼지지 않는 역겨운 장소를 의미하며, 그곳에서 받을 대우를 설명해 준다. 형제를 경멸하는 자가 종국에 받게 될 죄의 심판은 그의 몸이 지옥 불(Gehenna)에 들어가는 것이었다.

동원(動員)하기 때문이다. 그들의 이중성(二重性)은 그들이 하나님의 피조물인 다른 사람에 대해 저주를 하고(약 3:9-11), 악한 것을 말할 때(약 4:11) 나타난다.

그들은 마치 자신들이 “율법을 판단하는 자”, “재판장”이라도 된 듯이 행동한다(약 4:1). 야고보는 재판장은 오직 한 분뿐이시므로(약 4:12), 그런 행동을 중단하라고 충고한다. 야고보는 “속을 깨끗이 하고”, “마음을 성결케 하라”고 명령한다(4:8). 하나님의 나라가 이를 때에 그들은 슬퍼하며 애통해야 한다(약 4:9). 그들이 싫어하는 부자들과 마찬가지로(약 5:1) 그들은 슬퍼하고 애통해야 한다.

이러한 야고보서에 나타나는 교회 내부의 갈등의 양상들을 놓고 볼 때에 이 문제를 일으키는 그룹은 열혈당 신학에 영향을 받은 기독교들일 가능성이 많다. 그 교회 안에 있던 야고보의 적대자들은 개종 이전에 그들이 갖고 있던 사회 정의에 대한 방침을 버리지 않고, 개종 후에도 계속해서 폭력을 사용하던 사람들로 보인다. 그들은 회중(會衆)들의 지지를 얻기 위해 야고보와 경쟁하는 관계였으며, 적지 않은 사람들이 그들을 따르고 있었다.

다툼으로 인한 문제에 대해 야고보의 해결 방법은 어떠하였나 살펴보자. 열심당(熱心黨) 신학에 심취해서 가난한 자들을 설득해 그들로 하여금 과격한 방식으로 문제를 해결하도록 부추기는 기독교인들을 향해 야고보는 “하나님께 순복하고 마귀를 대적하라”고 가르친다(약 4:7). 그들은 “말하기를 더디하고 성내기를 더디할” 필요가 있다(약 1:19). 그들은 경건해 지려면 “자기 혀를 재갈 먹여야” 한다(약 1:26). 야고보는 그들에게 “자유의 율법대로 심판 받을 자처럼 말도 하고 행하기도 하라”(약 2:12), 입법자와 재판장처럼 행동하지 말라고 가르친다(약 4:11-12). 그들은 위로부터 지혜를 배워야 한다. 그리고 그들은 주님 앞에 자신을 낮추어야 한다(약 4:10)고 가르친다.

더 나아가 자신의 교회의 대다수를 차지하는 나머지 사람들을 향해 야고보는 무엇보다도 “기뻐하라”고 말한다(약 1:2). “외모로 사람을 취하지 말고”(약 2:9), 좋은 옷 입은 사람들을 높이고, 더러운 옷 입은 사람을 낮추는 일을 삼가야 한다(약 2:2-4). 왜냐하면 하나님이 “교만한 자를 물리치시고 겸손한 자에게 은혜를” 주시기 때문이다. 이제 심판 주(主)의 강림(降臨)이 가까웠으므로(약 5:8-9), 야고보는 “이른 비와 비를 기다리는 농부처럼” 인내(忍耐)하라고 가르친다(약 5:7).

제 3 장

남가주 한인 교회 분쟁 현황

3장에서는, “교회 분쟁의 실제적 원인이 무엇인가?”를 발견하고 교회 지도자들이 교회 갈등과 분쟁을 건설적으로 관리 할 수 있도록 하는데 있다. 연구자는 남가주 한인 교회의 분쟁 현황을 알아보기 위하여 “한인 이민교회 분열의 원인 분석”이란 제목으로 설문지 부록(Appendix)을 작성하여 각 교단별로 조사하고 그 결과를 통하여 분쟁 현황을 밝히고자 한다.

설문지를 남가주 500여 한인교회 담임목사들에게 보내었는데, 156명(31.2퍼센트)이 응답해 주었다. 이에 대한 결과를 표작성(Tabulation)을 통하여 “교회 분쟁의 현황”을 제시 하고자 한다.

위에서 언급하였듯이 본 설문의 목적은 교회 분쟁 원인을 조사하여 치유하는데 있다. 교회 분쟁은 교회 사이즈(Size)에 따라 어떻게 다르게 나타나며 그 결과는 어떠한가? 소형, 중형 그리고 대형 교회를 비교할 수 있는 큰 기대를 하였으나 유감스럽게도 교회 분쟁의 심화로 교회가 분열되어 지상에 공개적으로 알려진 남가주에 있는 대형교회인 B, D, H 그리고 Y 교회에서 설문지를 보내오지 않아 대형 교회들이 데이터(data)에서 누락되었다.

1. 교회 분쟁에 대한 교단 통계

남가주 한인교회 분쟁의 현황을 설문에 따라 먼저 전체적 통계 수치를 제시하겠지만 소속 교단별로 나누어 어떤 교단이 분쟁 경험이 많은가를 세부적으로 비교하여 그 수치를 제시하고자 한다. 설문지 전체 응답자 156명 가운데 장로교단이 84명(54퍼센트)으로 가장 많았고, 그 다음으로 감리 교단 26명(16.7퍼센트)으로 두 번째로, 다른 교단 14명(9퍼센트)으로 세 번째로, 그 다음으로 침례교단 13명(8.3퍼센트) 순

으로 집계되었으며, 그 외에 성결교단, 루터교단, 순복음교단, 초교파 등 모두 8 교단이다. (아래의 <표 3-1>을 참조하라)

<표 3-1> 설문지에 대한 각 교단의 응답자 수

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다 른교단	합 계
응답 자	84	26	13	7	1	2	9	14	156
비 율	53.8%	16.7%	8.3%	4.5%	0.6%	1.3%	5.8%	9.0%	100.0%

2. 목회자의 목회 기간

목회자의 목회 기간은 각 교단의 목회자들이 목회하는 기간에 몇 번이나 분쟁경험을 하였는가를 조사하는 데 그 목적이 있다.

응답자 156명의 목회자 가운데 감리 교단 1인 목회 기간이 평균 21.4년으로 가장 길었고, 그 다음으로 다른 교단 목회자 1인 목회 기간이 평균 17.9년의 순위로 나타났다. 그리고 각 교단 목회자들의 평균 목회 기간은 1인 평균 17.7년으로 집계되었다. (아래의 <표 3-2>를 참조하라)

<표 3-2> 각 교단별 목사의 목회기간

소속교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	타교단	합계
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156
전체 목회 기간 (년)	1,408	556	223	114	27	33	151	251	2,766
전체 목회 기간 (년, 1인 평균)	16.8	21.4	17.2	16.3	27.0	16.5	16.8	17.9	17.7

3. 각 교단 주일예배 참석 장년 수

각 교단 주일예배 참석 장년 수를 파악하므로 교회 분쟁 경험이 대형교회, 중형교회 그리고 소형교회에 따라 어떻게 다르게 나타났는가를 조사하려는데 목적이 있다. 설문조사에 의하면, 대부분의 이민 교회는 숫자적으로 대단히 약하다는 것을 볼 수 있다. 전체 응답자 156교회 가운데 50명 이하 교인 수를 가진 소형 교회가 65교회(41.7퍼센트)로, 100명 이하 교인 수를 가진 교회의 48교회(30.8퍼센트)와 함께 가장 많은 비율을 차지하였으며 500명 이상 되는 교인 수를 가진 대형 교회는 5교회(3.2퍼센트)로 조사되었다.

이민 교회는 113교회(72.5퍼센트)가 100명 이하의 교회로 집계되었다. 교인 숫자가 약하다는 것은 재정이 약하므로 교회에서 지향하는 선교 사업이 많은 제약을 받고 있다는 것을 반영해 주고 있으며, 교회분쟁에 있어서도, 소형교회 일수록 많이 나타난다는 사실도 보여준다. (아래의 <표 3-3>을 참조하라)

<표 3-3> 각 교단 주일예배 참석 장년 수

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교단	합계	비율
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156	100.0%
50명 이하	37	11	5	1	1	1	5	4	65	41.7%
100명 이하	24	9	5	3	1	1	1	6	48	30.8%
100-200명	11	3	3	2	-	-	1	-	20	12.8%
200-300명	4	-	-	-	-	-	1	2	7	4.5%
300-500명	5	2	-	1	-	1	1	2	11	7.1%
500명 이상	3	1	-	-	-	1	1	-	5	3.2%

4. 목회자의 연령

설문에 의하면 목회자의 연령에 관계된 교회 분쟁도 나타났다. 목회자가 너무 젊거나, 나이가 많아도 교회에서 배척을 당하는 경우도 있다. 이로 볼 때 교회 분쟁의 원인은 꽤 다양하다는 것을 알 수 있다. 응답자 156명 가운데 60명의 목회자가 41-50세로 38.5퍼센트를, 48명의 목회자가 51-60세로 30.8퍼센트를, 61세 이상의 목회자가 34명(21.8퍼센트)를, 31-40세의 목회자가 14명(9.0퍼센트)로 집계됐다. (아래의 <표 3-4>를 참조하라)

<표 3-4> 목회자의 연령

소속교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교단	합계
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156
31-40세	9	2	1	1	-	-	-	1	14
	10.7%	7.7%	7.7%	14.3%	-	-	-	7.1%	9.0%
41-50세	36	8	6	3	-	1	2	4	60
	42.9%	30.8%	46.2%	42.9%	-	50.0%	22.2%	28.6%	38.5%
51-60세	21	11	3	3	-	-	4	6	48
	25.0%	42.3%	23.1%	42.9%	-	-	44.4%	42.9%	30.8%
61세 이상	18	5	3	-	1	1	3	3	34
	21.4%	19.2%	23.1%	-	100.0%	50.0%	3.3%	21.4%	21.8%

5. 목회자의 학력과 분쟁 경험

이 설문은 목회자의 학력과 분쟁의 상관 관계를 분석하려는데 있다. 목회자의 학력은 전체 응답자 156명 가운데 박사 학위 소지자 63명(40.3퍼센트)로 나타났다. 대체적으로 학력이 높을수록 분쟁 경험도 높은 수치로 밝혀졌다.

응답자 156명 가운데 101명(65퍼센트)이 교회 분쟁을 경험한 것으로 집계된 것을 보면 이민 교회는 분쟁의 소지가 항상 교회 안에 도사리고 있다는 것을 시사해 주고 있다. 분쟁 경험을 각 교단별로 살펴보면, 다른 교단 14교회 가운데 12교회(86퍼센트)로 가장 많고 두번째로 감리 교단 26교회 가운데 22교회(84.6퍼센트), 세번째는 초교파 9교회 가운데 7교회(77.8퍼센트)로 집계되었다. (아래의 <표 3-5>를 참조하라).

<표 3-5> 목회자의 학력과 분쟁 경험횟수

소속 교단	장로교		감리교		침례교		성결교		루터교		순복음		초교파		다른 교단		합계		비율
응답자	84		26		13		7		1		2		9		14		156		100.0%
학력/ 분쟁 회수	학 력	분 쟁 횟 수	학 력	분 쟁 횟 수	학 력	분 쟁 횟 수	학 력	분 쟁 횟 수	학 력	분 쟁 횟 수	학 력	분 쟁 횟 수	학 력	분 쟁 횟 수	학 력	분 쟁 횟 수	학 력	분 쟁 횟 수	-
M.A.	2	2	2	2	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	6	6	3.8%
M.DIV	34	17	7	6	9	6	2	1	-	-	1	1	4	3	7	6	64	40	25.6%
Th.M.	15	7	4	4	1	1	1	1	-	-	-	-	1	1	1	1	23	15	9.6%
D.MIN.	20	9	8	6	-	-	3	2	-	-	-	-	3	3	3	2	37	22	14.1%
Ph.D.	13	7	6	5	3	3	-	-	1	1	-	-	1	-	2	2	26	18	11.5%
계	84	42	26	22	13	10	7	5	1	1	2	2	9	7	14	12	156	101	64.7%

6. 교회 분쟁 횟수

교회 분쟁 횟수를 조사하는 것은 이민 교회의 심각성과 이민 목회자들이 안고 있는 문제의 심각성을 파악하고 그 문제를 치유하는 데 목적이 있다. 전체 교단 통계에 의하면 응답자 156명 가운데 1회 분쟁을 경험한 목회자가 61명(39퍼센트)로 가

장 많고 2회 분쟁 경험을 한 목회자가 19명(12퍼센트), 3회 분쟁을 경험한 목회자가 8명(5퍼센트)의 순위로 나타났다. 어느 목회자는 무려 11회나 분쟁을 경험한 사례도 있다. 각 교단별로 비교해 보면, 성결 교단이 7교회 가운데 5교회(71.4퍼센트)로 가장 많았고, 그 다음으로 감리 교단이 26교회 가운데 18교회(69.2퍼센트)로, 그 뒤를 침례교단이 13교회 가운데 8교회(61.5퍼센트)로 나타났다. 이민 교회의 특성은 내부적으로 항상 갈등이 존재하고 있다는 것과 이민 교회 목회자들은 교회 갈등 문제로 시달리고 있으며 한번 분쟁을 경험하게 되면 반복해서 분쟁할 수 있다는 분쟁 가능성도 보여주고 있다. (아래의 <표 3-6>을 참조하라)

<표 3-6> 교회 분쟁 횟수

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156
1회	30	14	5	4	-	-	4	4	61
	35.7%	53.8%	38.5%	57.1%	-	-	44.4%	28.6%	39.1%
2회	11	3	2	1	-	-	-	2	19
	13.1%	11.5%	-	14.3%	-	-	-	14.3%	12.2%
3회	5	-	1	-	-	-	-	2	8
	6.0%	-	7.7%	-	-	-	-	14.3%	5.1%
4회	2	-	-	-	-	-	-	-	2
	2.4%	-	-	-	-	-	-	-	1.3%
5회	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	-	3.8%	-	-	-	-	-	-	0.6%
11회	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	1.2%	-	-	-	-	-	-	-	0.6%

7. 각 교단 총 분쟁 횟수와 교회당 및 목회자의 분쟁 횟수

각 교단 총 분쟁 횟수는 141회로, 평균 한 교회가 1회 분쟁 경험이 있는 것으로 나타났다. 장로교단은 응답자 84교회로 총 분쟁 횟수는 86회, 감리 교단 26교회 가운데 총 분쟁횟수 25회, 침례교단 13교회 가운데 총 분쟁 횟수 12회로 전체 교회당 평균 1회 분쟁 경험을 한 수치이다. (아래의 <표 3-7>을 참조하라).

〈표 3-7〉 각 교단별 총 분쟁 횟수와 교회당 및 목회자의 분쟁 횟수

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
교회 수	84	26	13	7	1	2	9	14	156
총 분쟁횟수	86	25	12	6	-	-	4	8	141
교회당 평균 분쟁 횟수	1.02	0.96	0.92	0.86	-	-	0.44	0.57	0.90
각교단 목사 1인 평균 분쟁 횟수	1.02	0.96	0.92	0.86	-	-	0.44	0.57	0.90

8. 분쟁이 수습되지 않은 결과로 나타난 현상

교회 분쟁이 수습되지 않은 결과로 나타난 현상에 대한 설문조사에 의하면 전체 응답자 100명 가운데 “교회가 분열되었다”고 응답한 목회자가 67명(67퍼센트)으로 가장 많았고, 두 번째로 “교회가 약화되었다”가 61명(61퍼센트), 세 번째로 “교인이 교회를 떠났다”가 52명(52퍼센트), 네 번째로 “목사가 떠났다”가 44명(44퍼센트)의 순위로 나타났다. 각 교단별로는 장로교단 응답자 49명 가운데 “교회가 분열되었다”가 38명(78퍼센트)으로 가장 많았고, 감리교단은 응답자 18명 가운데 “교회가 약화되었다”가 17명(94.4퍼센트)으로 가장 많았고, 침례교단은 응답자 8명 가운데 “교회가 분열되었다,” “교회가 약화되었다”가 각각 7명(87.5퍼센트)으로 가장 많았다(〈표 3-8〉 참조). 교회 분쟁이 수습되지 않음으로 나타난 현상은 교회의 가장 수치스러운 분열까지 이르게 되며, 또한 한번 분쟁이 일어나면 수습되기란 쉽지 않다는 것을 보여 준다. 그러므로 목회자는 분쟁이 일어나지 않도록 모든 힘을 기울여야 할 것이다.

〈표 3-8〉 분쟁이 수습되지 않은 결과로 나타난 현상

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자	49	18	8	5	-	-	8	12	100
목사가 떠남	25 51.0%	8 44.4%	3 37.5%	2 40.0%	-	-	4 50.0%	2 16.7%	44 44.0%
교인이 떠남	28 57.1%	11 61.1%	4 50.0%	1 20.0%	-	-	3 37.5%	5 41.7%	52 52.0%
교회가 분열됨	38 77.6%	12 66.7%	7 87.5%	4 80.0%	-	-	4 50.0%	3 25.0%	68 68.0%%
교회가 약화됨	35 71.4%	17 94.4%	7 87.5%	1 20.0%	-	-	5 62.5%	6 50.0%	71 71.0%%
무 응답	3 6.1%	-	-	-	-	-	-	3 -	6 6.0%
기타	9 18.4%	-	-	-	-	-	-	-	9 9.0%

9. 각 교단 분쟁 총 경험 수와 분쟁이 수습된 교회 수

교회 내의 분쟁이 일어나면 분열까지 이르는 부정적(否定的) 면도 있지만 분쟁이 수습되는 긍정적(肯定的) 면도 조사되었다. 교회 분쟁을 경험한 전체 응답자 125명 가운데 68명(54.4퍼센트)이 교회 분쟁이 수습되었다는 사실이 설문조사에 나타났다. 각 교단별로 보면 다른 교단 12교회가 분쟁을 경험하였으나 9교회(75퍼센트)가 분쟁이 수습(收拾)되었다가 가장 많았고, 그 다음으로 장로교단 66교회가 분쟁을 경험하였으나, 37교회(56퍼센트)가 수습되었고 그 다음으로 초교파 8교회가 분쟁을 경험했으나 4교회(50퍼센트)가 분쟁이 수습되었다고 응답하였다. (아래의 〈표 3-9〉를 참조하라)

〈표 3-9〉 각 교단 총 분쟁 경험 교회 수와 분쟁이 수습된 교회수

소속교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교단	합계
분쟁경험 응답 교회수	66	21	10	5	1	2	8	12	125
분쟁이 수습된 교회수	37	11	4	1	-	2	4	9	68
비율	56.1%	52.4%	40.0%	20.0%	-	100.0%	50.0%	75.0%	54.4%

10. 교회 분쟁이 수습된 이유

교회 내의 분쟁은 수습이 되지 않아 분열되는 부정적 면도 있지만 수습이 되는 긍정적 면도 나타났다. 분쟁이 수습이 되었다면 그 이유는 무엇일까? 조사에 의하면, 전체 응답자 68명 가운데 “분쟁의 주도자들이 교회를 떠남으로”가 40명(58.8퍼센트)으로 가장 많았고, 두 번째로 “시간이 지남에 따라 자연적으로”가 26명 (38퍼센트), “당사자들과 대화를 통하여”가 20명(29.4퍼센트), “소송을 통하여”가 3명(4.4퍼센트), “중재기관을 통하여”가 2명(2.9퍼센트)으로 나타났다. (아래의 〈표 3-10〉을 참조하라)

〈표 3-10〉 교회 분쟁이 수습된 이유

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교단	합계	비율
응답자	37	11	4	1	-	2	4	9	68	100.0%
시간이 지남에 따라 자연적으로	15	3	2	-	-	2	-	4	26	38.2%
당사자들과 대화를 통해서	13	2	-	1	-	1	2	1	20	29.4%
중재자(상회기관을 통해서)	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2.9%
분쟁주동자들이 교회를 떠남으로	20	8	3	-	-	1	2	6	40	58.8%
소송을 통해	3	-	-	-	-	-	-	-	3	4.4%
무 응답	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1.5%

11. 목회자와 사례금

목회자는 목회에만 전념을 하는 자로 사례금에 의존하여 생활을 하게 된다. 교회에서 받는 사례비가 충분하면 목회자의 생활은 어려움이 없을 것이고 교회에서 받는 사례비가 적으면 목회자의 생활도 어렵게 된다. 설문을 통해 목회자의 사례금을 조사하게 된 목적은 목회자의 생활과 목회의 만족도가 어떤 상관 관계로 나타나는가 하는 것을 조사하는 데 있다. 응답자 156명 가운데 월 사례금이 1,000달러 이하가 4명(2.6퍼센트), 2,000달러 이하가 14명(9퍼센트), 3,000달러 이하가 57명(37퍼센트), 3,000-4,000달러가 34명(21.8퍼센트) 그리고 5,000달러 이상이 8명(5.1퍼센트)로 나타났다. 각 교단별로 나누어보면, 장로교단 목회자 84명의 응답자 가운데 1,000달러 이하가 2명, 5,000달러 이상이 3명으로 나타났으며, 3,000달러 이하가 37명으로 가장 많은 것으로 집계되었다. 침례교단은 2,000달러 이하가 1명, 5,000달러 이상은 무(無)로 나타났고, 3,000-4,000달러가 6명으로 가장 많았다. 전체 평균 목회자 1인이 받는 연 사례금은 3만 8,000달러(월 3,166달러)로 대체적으로 목회자 가정의 생활이 어렵다는 것을 반영하고 있다. (아래의 <표 3-11>을 참조하라)

<표 3-11> 목회자의 월 사례금액 (2001년 9월 현재)

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교 파	다른 교단	합계	비율
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156	100.0%
\$1,000 이하	2	1	-	-	-	-	1	-	4	2.6%
\$1,000-2,000	10	1	1	-	-	-	1	1	14	9.0%
\$2,000-3,000	37	7	2	3	-	1	2	5	57	36.5%
\$3,000-4,000	11	6	6	3	1	1	2	4	34	21.8%
\$4,000-5,000	17	5	4	-	-	-	1	2	29	18.6%
\$5,000 이상	3	3	-	1	-	-	-	1	8	5.1%
무응답	4	3	-	-	-	-	1	1	9	5.8%

12. 목회자의 생활과 만족도

목회자의 생활 만족도(滿足度)에 대한 설문 조사에 따르면 현재 사례금으로 생활에 “충분하다”고 응답한 수는 전체 응답자 156명 가운데 35명(22.4퍼센트), “간신히 살 만큼이다”가 62명(40퍼센트), “모자란다”가 48명(31퍼센트)으로 집계됐다. 실제적으로 목회자 가정은 교회 사례금으로는 생활하기에 부족한 현상으로 나타났다. 조사에 의하면, 사례금 부족을 충당하기 위해 풀타임이나, 파트 타임으로 일을 하는 목회자 혹은 목회자 아내가 29명(18.6퍼센트)으로 집계됐다. (아래의 <표 3-12>를 참조하라)

비영리 조사기관인 캘리포니아 예산 프로젝트의 “가주 생활비 보고서”에 따르면, 자녀 2명을 둔 LA 거주 맞벌이 부부들은 기본적인 생활을 영위하기 위해 연간 5만 1,459달러를 벌어야하는 것으로 조사됐다.⁷⁵⁾ 즉 4인 가족이 LA에서 생활하기 위해선 최소한 5만 2,000달러가 필요하다면, 목회자들이 받는 연 사례금 3만 8,000달러는 생활하기에 턱없이 부족한 수치가 된다.

75) 중앙일보 미주판, 2001년 9월 25일자.

〈표3-12〉 목회자의 생활과 만족도

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교단	합계	비율
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156	100.0%
충분하다	17	3	4	3	1	1	1	5	35	22.4%
간신히 살만큼이다	30	15	7	1	-	1	5	3	62	39.7%
모자란다	31	6	2	3	-	-	1	5	48	30.8%
Full Time Job	3	3	-	-	-	-	-	-	6	3.8%
무응답	6	2	-	-	-	-	-	1	9	5.8%
Part Time Job	19	1	1	1	-	-	-	1	23	14.7%

13. 목회자의 생활과 목회 만족도

목회자의 목회 만족도는 생활과 대체로 비례(比例)되는 것으로 설문조사에 나타났다. 교회에서 받는 사례비가 적은 목회자가 교회에서 받는 사례비가 “충분하다”고 응답한 목회자보다 목회의 만족도가 떨어지는 것으로 조사되었다. 전체 응답자 156명 가운데 사례금으로 “간신히 살아간다,” “모자란다”라고 응답한 목회자가 119명이었고, “충분하다”라고 응답한 목회자는 37명이었다. 사례금으로 “생활이 어렵다”고 응답한 119명은 대체로 소형교회, 중형교회 목회자들로 목회 만족도는 “목회를 만족하며 즐긴다”가 40명(33.6퍼센트), “대체로 만족하다”가 59명(49.6퍼센트), “불만족하다”가 10명(8.4퍼센트), “목회를 그만두고 싶다”가 3명(2.5퍼센트)으로 나타났다. (아래의 〈표3-13〉을 참조하라)

〈표 3-13〉 목회자(간신히 살 만큼이다, 모자란다)의 목회 만족도

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교단	합계
응답자(간신히 살만큼이다 모자란다)	67	22	9	4	-	1	7	9	119
만족하며 즐긴다	20	8	3	1	-	-	4	4	40
	29.9%	36.4%	33.3%	25.0%	-	-	57.1%	44.4%	33.6%
대체로 만족하다	35	11	6	1	-	1	2	3	59
	52.2%	50.0%	66.7%		-	-	-	33.3%	49.6%
불만족하다	6	1	-	1	-	-	1	1	10
	9.0%	-	-	-	-	-	-	11.1%	8.4%
그만두고 싶다	2	1	-	-	-	-	-	-	3
	3.0%	4.5%	-	-	-	-	-	-	2.5%
무응답	4	1	-	1	-	-	-	1	7
	6.0%	4.5%	-	25.0%	-	-	-	11.1%	5.9%

반면, 사례금으로 생활이 충분하다라고 응답한 37명은 대체로 대형교회 목회자들로 목회의 만족도는 “목회를 만족하며 즐긴다”가 21명(56.8퍼센트), “대체로 만족하다”가 12명(32.4퍼센트), “불만족하다”가 2명(5.4퍼센트)의 수치로 나타났다. (아래의 <표 3-14>를 참조하라)

<표 3-14> 목회자(경제적으로 충분하다)의 목회 만족도

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른교단	합계
응답자 (충분하다)	17	4	4	3	1	1	2	5	37
만족하며 즐긴다	9	2	2	3	1	-	2	2	21
	52.9%	50.0%	50.0%	100.0%	-	-	100.0%	40.0%	56.8%
대체로 만족하다	7	1	2	-	-	-	-	2	12
	41.2%	25.0%	50.0%	-	-	-	-	40.0%	32.4%
불만족하다	1	-	-	-	-	1	-	-	2
	5.9%	-	-	-	-	100.0%	-	-	5.4%
그만두고 싶다	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0%
무응답	-	1	-	-	-	-	-	1	2
	-	25.0%	-	-	-	-	-	20.0%	5.4%

제 4 장

남가주 한인 교회의 분쟁 원인 분석

제 1 절 목회적인 원인

이미 3장에서 논(論)한 바와 같이 분쟁은 이민교회 안의 불씨로 항상 남아 있으며 그 결과로 다양한 분쟁의 양상(樣相)으로 일어나기도 하는데, 결국 교회가 분열에 이르기까지 가는 분쟁의 현황을 살펴보았다.

4장에서는 “교회 분쟁의 원인이 무엇인가?”를 설문조사의 내용에 나타난 사례를 구체적으로 분석하여 그 결과를 제시하고자 한다. 우리가 병의 원인을 알면, 예방도 치유도 쉬워지듯이 교회 안에 어떠한 분쟁의 요소들이 있는지 우리 보다 먼저 분쟁을 경험한 교회들의 지혜를 배우는 것이 중요하다.

이 세상 사람이 사는 곳에 분쟁이 없는 곳은 없다. 크든 작든 간에 분쟁은 우리 인간사회 속에 언제나 있는 법이다. 이 분쟁이 교회 안이라고 없을 수가 없다. 그러나 많은 사람들이 교회 내에는 분쟁 대신 오직 사랑만 있는 곳으로 생각한다. 그러나 교회 내에도 이런 저런 모양의 갈등과 분쟁이 있다. 그런 의미에서 비록 목회자라 할 지라도 예외는 아니다. 사실상 목회자들은 세상 사람과 다르게 취급받는 그들의 신분 때문에 독특한 긴장감에 시달리고 있다. 그러한 이유 가운데 하나는 “관계”라는 것이 목회자들에게는 직무상(職務上) 중요하기 때문이다. 그들은 자신들의 유능(有能)함이 교회에서 사람들이 얼마나 잘 협동해 일하는가에 따라 평가받는 다는 사실을 알고 있다. 두 번째 이유는 목회자들이 “대중적 인간(people persons)”이 되는 경향이 있다는 점이다. 즉, 관계(關係) 지향적(指向的) 인간이 된다는 이야기다. 사람들과 잘 어울려 지내는 것은 목회자들에게 중요하다. 이러한 관계성이 긴장(緊張)되면 목회자들은 종종 실패한 듯한 느낌을 갖는다.

정치인들은 그들을 밀어주는 51퍼센트의 지지만 있어도 만족한다. 그러나 목회자들은 백 명 가운데 한 사람만 비난의 소리를 높여도 괴로운 것이다. 매 6분마다 한 사람 꼴로 목사가 교회에서 쫓겨난다고 한다.⁷⁶⁾ 이것이 미국사회의 세태(世態)이다. 이와 같은 현상들은 남가주 한인 교회에서도 마찬가지로 일어나고 있다.

목회자가 쫓겨나는 문제는 목회자의 문제이거나 목회자와 관련된 문제들에서 기인된다. 목회자와 직접 관련이 없는 분쟁이 일어났다 해도 목회자가 처신하기에 따라서 일이 잘 못되면 결국 모든 책임은 목회자에게 화살이 되어 돌아온다. 목회자는 교회 안에서 어떤 갈등이 일어났건 간에 직접 혹은 간접적으로 관련이 되기 마련이다. 그 명목은 여러 가지이다. 목사의 인격이 부족해서 그랬다느니, 목사가 윤리에 벗어나는 행동 때문에 그랬다느니, 목사의 설교가 은혜롭지 못해서 그랬다느니, 혹은 목사의 지도력이 부족해서 그랬다느니, 목사의 행정 능력이 없어 그랬다느니, 목사가 심방을 하지 않아서 그랬다는 등의 명목이다.

목사에 대한 비난은 크게 다음과 같은 유형(類型)으로 나뉠 수 있다.

- ① 목사의 인격 부족.
- ② 목사의 윤리에 벗어나는 행동.
- ③ 은혜롭지 못한 목사의 설교.
- ④ 목사의 지도력 부족.
- ⑤ 목사의 행정 능력 부족.
- ⑥ 목사가 심방을 하지 않음.

교회에 갈등이 생길 때 이와 같은 이유로 인해 결국 목사가 십자가를 지고 물러나야 하는 경우가 허다하다. 억울하기 짝이 없는 말이기도 하지만 전혀 타당성이 없는 말도 아니다. 아무튼 목회자 한 사람으로 인하여 교회 전체가 문제와 분쟁에 휘말리기도 하지만 목회자 한 사람의 리더십으로 인하여 교회가 발전하고 성장하기도 한다. 이런 의미에서 목회자가 지는 목회의 짐은 무거운 짐이 아닐 수 없다. 그러면 목회자로 인하여 오는 문제는 어떤 것들이 있는가 살펴보자.

76) John M. Miller, The Contentious Community: Constructive Conflict in the Church (Philadelphia: Westminster Press 1978), 23.

1. 목회자의 인격

인격(人格)은 그 사람의 도덕적(道德的) 특성(特性)과 그 사람의 행동의 지침(指針)이 되는 기준 즉, 원칙(原則)과 관련이 있다. 그러므로 인격은 그 사람의 됨됨이이다. “많은 재물보다 명예를 택할 것이요, 은이나 금보다 은총을 택할 것이니라”(잠 22:1). 오늘날 대부분의 사회에서는 이 옛 금언이 전혀 무시되는 것 같다. 하지만, 사도시대(使徒時代)에는 인격이 먼저였다. 오늘날에도 교회 지도자들은 재능(才能)이나 은사(恩賜)보다 인격(人格)이 더 중요하다는 것을 기억해야 한다.

인격은 목사의 품위, 스타일, 처신, 행동, 태도 등을 포함한다. 목회자를 향한 교인들의 바람 중 하나가 바로 인격자인 목회자이다. 현재 남가주 한인 교회를 담임하고 있는 목회자들에게 보낸 “목회자에게 관계된 분쟁의 주원인(主原因)이 무엇인가?” 하는 질문에, 아래와 같은 응답을 받았다.

전체 응답자 97명 가운데 77명(79.4퍼센트)이 단연코 목사의 인격이라고 답하였다. 그 다음으로는 목회자의 지도력이 70명(72퍼센트)으로 두 번째이고, 목회자의 윤리가 58명(60퍼센트)으로 세 번째, 행정에 대한 불만이 40명(41퍼센트)으로 네 번째, 설교에 대한 불만이 25명(26퍼센트)으로 다섯 번째, 목사의 대외 행동에 대한 불만이 14명(14.4퍼센트)으로 여섯 번째, 마지막으로 목회자의 연령이 5명(5.2퍼센트)으로 나타났다. (<표 4-1>을 참조하라)

설문 조사에서 나타났듯이 교인들이 목회자에게 바라는 가장 큰 요건(要件)은 인격이다. 교인들은 항상 부드럽고 온유한 목사를 좋아한다. 개성이 강한 사람은 항상 충돌한다. 충돌하면 교회는 항상 시끄럽다. 교인들은 목회자가 인격자가 되어주기를 원한다. 인격자가 될 때에 목사의 권위도 따르고 존경이 따른다. 이러한 기대가 무너졌을 때에 갈등은 시작되고 어떤 문제가 일어날 때에 분쟁이 야기(惹起)된다.

2. 목회자의 리더십

리더십이란 무엇인가? 오스왈드 샌더스(Oswald Sanders)는 “지도자는 길을 알고 있는 사람이며, 앞서가는 사람이며, 사람들로 하여금 그를 따르도록 하는 사람”⁷⁷⁾

77) Sanders, J. Oswald. The Holy Spirit and His Gifts (Grand Rapids:Zondervan Publishing House, 1970), 28.

이라고 정의하였다. 영적 지도자는 리더십이 강해도 반대에 부딪치게 되고 미약한 경우에도 문제에 봉착(逢着)하게 된다. 리더십을 발휘하기가 어려운 까닭은 여기에 있다. 리더는 리더십의 장애요소들이 독버섯처럼 도사리고 있는 주위 환경을 돌파(突破)해야 하는 애로(隘路)를 겪게 된다.

〈표 14-1〉 분쟁의 주원인

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자	52	14	9	5	1	1	8	7	97
목회자의 리더십	38	7	7	5	-	1	7	5	70
	73.1%	50.0%	77.8%	100.0%	-	100.0%	87.5%	71.4%	72.2%
목회자의 인격	44	10	7	4	1	1	5	5	77
	84.6%	71.4%	77.8%	80.0%	100.0%	100.0%	62.5%	71.4%	79.4%
목회자의 윤리	30	7	6	5	-	1	4	5	58
	57.7%	50.0%	66.7%	100.0%	-	100.0%	50.0%	71.4%	59.8%
설교에 대한 불만	14	2	1	2	-	1	4	1	25
	26.9%	14.3%	11.1%	40.0%	-	100.0%	25.0%	28.6%	25.8%
행정에 대한 불만	24	3	6	2	-	1	2	2	40
	46.2%	21.4%	66.7%	40.0%	-	100.0%	25.0%	28.6%	41.2%
대외 활동	9	1	-	1	-	1	1	1	14
	17.3%	7.1%	-	20.0%	-	100.0%	12.5%	14.3%	14.4%
연령	4	1	-	-	-	-	-	-	5
	7.7%	7.1%	-	-	-	-	-	-	5.2%
무응답	3	2	-	-	-	-	-	-	5
	5.8%	14.3%	-	-	-	-	-	-	5.2%

리더십과 관련된 갈등은 지도자 자신의 개성이나 리더십의 특성 또는 신앙적 태도 여하에 따라 차이가 있게 되며, 또 경험의 유무와 상황에 의해 그 양상(樣相)이 크게 달라지게 된다.

제임스 민스(James E. Means)는 오늘날 많은 교회 지도자들이 위기에 직면해 있다고 말한다. 그리고 그는 그들이 교회사역(敎會使役)에서 직면하고 있는 문제들을 아래와 같이 지적하고 있다.

긴장된 대인관계(對人關係), 분파 주의, 목회 단명(短命), 지도자의 탈진, 혹은 사퇴, 성장 정체(停滯) 및 교인 감소 현상, 잘못된 우선 순위, 교인들의 불만족 등은 영적 무능을 나타내는 요소(要素)들이다.⁷⁸⁾

그는 교회 안의 문제된 영역(領域)을 나열(羅列)해 줄 뿐 아니라, 왜 교회의 지도자들이 위기를 맞고 있는가? 하는 이유도 제시하고 있다. 그는 문제의 원인 중 대부분이 지도력 결핍(缺乏)에서 생기는 것이라고 주장한다. 실제로 무기력한 지도자들은 많은 문제를 일으킨다. 이러한 지도력 부재(不在)는 미국 교회에서만 나타나는 현상이 아니다. 미국내의 한인교회에서도 나타나는 현상들이다.

이와 같은 사실은 연구자의 설문 조사 결과에서도 잘 입증이 된다. 연구자는 설문조사에서 “교회 분쟁의 주원인이 무엇이라고 생각하십니까?”하는 질문에 대해 일곱 부류(목회자의 지도력; 인격; 윤리; 설교 불만; 행정에 대한 불만; 대외 활동; 연령) 중 하나를 선택하도록 하였다. 그런데 97명의 응답자 중 70명(72퍼센트)이 목회자의 리더십 부족을 교회 분쟁의 주원인으로 꼽았다.

목회자의 리더십을 논(論)하기 전에 교회와 목회자 리더십에 대한 시각(視覺)의 차이가 있는 것을 먼저 알아야 한다. 목회자가 청빙(請聘)되어 교회를 섬길 때에 당사자는 섬기는 것을 소명(called)으로 보는 대신에 교회는 고용(hired)으로 목회자를 본다. 소명(召命)과 고용(雇用) 사이에는 항상 긴장이 있다. 목회자는 소명으로 목회를 하려고 하는 반면에, 교회는 고용으로 생각한다.

자기가 개척하여 성장한 교회가 아니거늘 대체로 기존 교회에 청빙을 받아 일을 하게 되는 목회자에게는 ‘고용’이라는 의식(意識)이 더욱 두드러진다.

이것은 목회자 자신에게도 문제가 있다. 이민 교회의 목회자의 경우는 개척 당시에 막일을 하거나, 청소나 음식점에 가서 일하기도 한다. 오래된 교회일지라도, 재정(財正)이 어렵다는 이유로 세상일을 하는 목회자들이 적지 않은 것으로 저자의 설문에서도 나타났다. 일반 평신도들이 자기 집에 목사를 고용원으로 두었다고 할 때에 어떤 존경심이 있겠는가? 하나의 고용원으로밖에 생각하지 않을 것이다. 목회자가 다기능적(多機能的) 임무를 감당하는 과정(科程)에서 목회적인 리더십은 별로 큰 비중을 차

78) James E. Means, Leadership in Christian Ministry (Grand Rapids: Baker Book House, 1989), 12.

지하지 못하는 경우가 허다하다. 목사의 인도(引導)를 받기보다는 목사를 자기들이 원하는 대로 인도해 가려 한다. ‘소명’ 과 ‘고용’ 사이의 긴장은 언제든지 있다. 그리고 이것은 분쟁의 원인이 되기도 한다.

설사 고용이 아닌 소명의 입장에서 목회를 한다 해도 문제는 여전히 남아 있다. 교회를 지도하고 일하는 목회자가 어떤 면에서 큰 갈등을 겪는지를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 권위(權威)의 활용(活用)에서 갈등이 일어난다. 힘이 없으면 아무런 움직임도 일어나지 않는다. 목사는 상당한 권위를 가진 사람이다. 특히 영적(靈的)으로 다스리는 면에 지배력이 작용되어야 강력히 밀고 나가는 힘의 측면(側面)을 살릴 수 있다. 그런가 하면 이와 정반대로 영적 지도자의 태도는 아주 부드럽고 겸손해야 한다. 그런 까닭에 온유하고 겸손한 자세를 취하면서 동시에 강한 힘(권위)을 나타내야 하고 또 행사해야 한다. 목사는 영향력을 행사하는 위치에서 지도한다. 지도자는 그를 따르는 자들로부터 권위를 부여받아야 한다. 관리(管理)에 필요한 힘은 지도자의 역량에 의해 주어진다. 능력 있는 목사가 되기 위해서는 신자들이 지도자를 따르려는 의지가 반드시 수반되어야 한다. 목회자는 리더십을 발휘하기 위한 힘을 소유해야 한다. 신자들에게 덕을 세우기 위해 겸손으로 무장해야 한다. 따라서 이 양자사이에서의 처신에 따라 교인들과의 갈등이 생길 수 있다.

둘째, 존엄성과 종의 신분으로 인한 갈등이다. 목회자는 존엄성과 위엄을 지닌 영적 지도자이다. 그런가 하면 비천한 종의 신분을 가지고 남을 섬기는 의무를 가진 사람이기도 하다. 영적 지도자는 종에다 기초를 두고 있기 때문에 종이나 노예처럼 낮은 자리에서 섬기는 사역을 감당해야 하는데 있다. 다른 말로 표현한다면, 지체가 높은 어른이면서도 동시에 종의 자리에서 섬기는 사역을 감당해야 하는 양면성(兩面性)이 있다는 것이다.

영적 지도자는 교인들로부터 마땅히 존경과 대접을 받아야 하는 위치에 있다. 이는 성경적으로도 타당하며 또한 매우 바람직한 일이다. 그런데 계속해서 대접을 받으려하는 타성이 생길 수 있다. 이렇게 되면 문제가 점점 심화(深化)되기 쉽다. 영적 지도자가 지니는 존귀성은 반드시 종의 도리에 기초하고 있다는 사실을 성경은 말씀하고 있다. 그런 까닭에 만일 지도자가 종된 근본 신분을 망각하고 있다면 갈등을 유

발할 가능성이 높아진다. 영적 지도자라는 존엄성과 멸시를 받는 종의 신분 사이에 조화를 이루지 못하면 갈등을 초래하게 된다.

셋째, 영적 지도자는 영성(靈性, spirituality)을 소유해야 한다. 영적 지도자에게 있어서 가장 심각한 문제는 영력(靈力)이 감퇴(減退)되는 일이다. 영적 지도자는 하나님을 알고, 성령과 하나님의 말씀으로 훈련받으며 살아야 한다. 영성이 쇠약해지고 매 말라지게 될 때에 영적 요소의 기근(飢饉)과 기갈(飢渴) 현상이 나타난다. 형식적으로 기도를 하고 성경을 읽어도 새로운 영감이 떠오르지 않아 답답한 증상을 느끼게 된다. 이런 때 나타나는 증상은 설교에 영향을 미친다. 목회자는 설교를 통해 강단의 권위가 세워지는데 영력 없는 설교는 곧 목회자의 권위 상실(權威喪失)과 직결된다. 본래 말씀에는 능력이 있다. 지도자의 영력 감퇴는 책임감을 더욱 무겁게 압박하여 무기력한 말씀 전달로 인한 신자들의 영적 기갈(靈的飢渴)을 일으켜 그 결과 교회는 갈등의 늪으로 빠져들어 가게 되는 것이다.

넷째, 영적 지도자는 목회 철학(牧會哲學)이 뚜렷해야 한다. 신학적 기초가 든든하고 성경관(聖經觀)이 분명한 지도자일수록 그 특성이 명료해 진다. 그러면서도 여러 사람의 중론(衆論)을 존중히 여기는 민주주의 원칙을 따라야 한다. 그러다 보면 간혹 그 다수 의결로 인해 절대적인 진리와 목회 차원의 소신에 강하게 도전을 받게 될 때가 있다. 목회자가 쉽사리 양보하거나 신념을 굽혀서는 안 될 상황에 직면하면 갈등을 피할 수 없게 된다. 그러나 신앙이 올바른 영적 지도자는 외로운 중에서도 하나님의 방법을 고수(苦受)하려고 한다. 심지어 기대했던 사람들마저도 다수에 영합(迎合)하게 될 때 지도자는 궁지에 몰리게 된다. 그럴 때 지도자와 신자들간에 갈등이 짙는다.

다섯째, 영적 지도자는 성숙(成熟, maturity)이 요구된다. 효과적인 사역을 위한 필수 요건 중 하나가 지도자의 성숙성이다. 신자들은 목회자를 완전 무흠(無欠)한 절대적 위치에 있는 자로 보고 있다. 생활이나 언어, 행동 하나 하나가 흠이 없기를 바라고, 또 그러리라고 생각한다. 신자들에게는 이해하고 감싸려는 성향보다 비판하려는 성향이 높다. 만약 지도자가 비판의 소지(素地)의 기회를 준다면, 신자들은 지도자에 대한 기대감이 무너졌다고 생각이 되어 심지어는 교회를 떠나게 되기도 한다. 또한 지도자에게는 인내하는 성숙성(成熟性)이 요구된다. 지도자는 스폰지가 되어야

한다는 말이 있다. 비판의 소리든, 억울한 누명이든 수용(收用)할 수 있는 성숙성이다. 이것이 영적 지도자의 다른 면이다. 억울하다고 해명하거나 방어적 언사를 사용하지 않게 될 때 결국 목사는 권위가 상실되고 교회의 분쟁의 화근(禍根)이 된다.

지도자가 비판에 적절히 대응(對應)하고, 성실히 시간을 관리하며, 일하는 습관을 길들이며, 어떤 상황 속에서도 바로 행동하고, 하나님의 지혜로 권면(勸勉)하며, 절제하며, 온유하며, 다투지 않도록 하기 위하여 성숙(成熟)함이 반드시 필요하다.

3. 목회자의 윤리적 요인(要因)

목회자의 윤리 문제(倫理 問題)는 지도자들이 갖추어야 할 요건(要件) 중의 가장 중요한 것이다. 아무리 다른 요건을 다 갖추었다 할지라도, 윤리 문제가 발생한다면 그로 인하여 목회자는 인격에 손상을 입을 뿐만 아니라 교회에도 상처를 입히게 된다. 윤리 문제만큼은 불이 번지는 것처럼 겹잡을 수 없는 피해를 입히게 되며 목회자는 쫓겨 나는 치명적 화를 입게 되기까지 한다.

연구자의 설문조사 역시 이 사실을 증거해준다. “교회 분쟁의 주원인이 무엇입니까?”라는 설문에서 목회자 97명 중 58명(60퍼센트)이 목회자의 윤리 문제를 꼽고 있다(참조, <표 4-1>).

윤리적 원칙(原則)들이 희미해져가고, 계속적인 공격을 받는 세상에서, 지도자는 그 면(面)에서는 부끄러울 것이 없어야 한다. 그는 기준이 전혀 다른 사회에서 “한 아내의 남편”이어야 한다. 이 구절에 여러 가지 해석이 있으나, 그것이 의미하는 것이 무엇이든지 간에 지도자의 윤리적인 삶에 부끄러움이 없어야 한다는 것은 분명한 사실이다. 그는 오직 하나뿐인 결혼 상대자에게 충실함으로 남편으로써의 관계성에 높은 표준(標準)이 되어야 한다. 그는 변함없는 윤리적인 사람이어야 한다. 그는 또한 “술에 빠지지 아니하고” 이런 것들을 책망할 수 있어야 한다. 그 단어는 술을 마시게 되고, 난폭해질 가능성이 있는 결과로 “술 속에서 꾸물거리는 사람”을 의미한다. 술 취한 사람은 일반적인 사회에서도 망신을 당하는데, 그리스도 교회에서는 얼마나 망신을 당하겠는가? 지도자는 그의 인격을 해치거나, 그의 공적(公的)인 증언을 손상시키는 비밀스런 함정에 빠져서는 안 된다.

4. 행정적인 요인

교회 지도자가 되기 위하여는 행정가(行政家)가 되어야 한다는 말은 오늘에도 더욱 절실(切實)하게 요구된다. 영적인 것을 볼 수 있는 지도자일지라도, 눈에 필 정도로 행정력이 부족한 지도자는 자기의 비전을 행동으로 옮기는 것이 불가능 할 것이다. 비록 행정이 최우선 사항이 아닐지라도 교회 지도자의 행정적 미숙(未熟)으로 교인들은 불만을 분출(噴出)하게 된다. 연구자의 설문 조사에서도 그 사실이 증명되었다. 98명의 목회자에 “교회 분쟁의 원인이 무엇입니까?” 라는 질문에 40명(41퍼센트)이 목회자의 행정 미숙으로 응답하였다(참조, <표 4-1>).

가. 조직의 변화

조직에는 포착(捕捉)하기 힘든 위험들이 많이 있다. 어느 조직이든 움직임과 변화는 갈등을 포함한다. 교회도 예외가 아니다. 예를 들면, 교회 안의 조직, 직원관계, 교회의 확장, 재정 문제, 주일학교 등등 모든 움직임과 변화는 갈등의 원인이 될 수 있다. 간단한 예로, 강단의 꽃 하나 옮겨 놓는 것 같은 작은 일, 피아노 반주자를 교체하는 일, 직원 교체하는 일까지도 갈등이 포함될 수 있다. 갈등은 모든 변화에서 온다. 교회 직분자 안수 기념으로 교회에서 안수 받는 이들에게 기념패를 증정하기로 하였다. 안수 받는 자 가운데 한 사람이 형식적인 패(牌)로 생각하고 받을 수 없다고 하는 바람에 난처한 일을 경험한 예가 있다. 어떤 변화가 있든 변화가 있을 때에는 갈등의 매니저로서 목회자는 갈등으로 불붙지 않도록 충분히 이해시키고, 교육을 시키는 사전에 세심한 주의를 기울여야 한다. 당장 문제로 비화되지 않는다 해도 불만이 안으로 잠복(潛伏)해서 언젠가는 다른 것과 함께 분출될 수 있다. 항상 변화와 더불어 갈등의 분출을 조심해야 한다.

나. 세력 문제

모든 분쟁의 주요 원인은 세력 다툼이다. 세력이 항상 나쁜 것은 아니다. 그러나 그것은 항상 갈등 속에 존재한다. 다른 사람들을 권고하고, 혹은 설득하고, 그들의 행동 방향을 바꾸고, 갈등의 상황 속에서 목표가 변경되어야 하는 일을 방어하는데 사용될 수 있는 자원들을 손에 넣을 수 있는 자들이 세력을 소유한 자들이다. 한 교회

의 통제권을 원 소수의 사람들은 그들이 마치 교회의 주인인 것처럼 자기 목사를 제외시키는 데는 대단히 민첩하다. 이러한 세력의 구성원들은 창립 멤버나 오래된 교인, 황소 같은 고집성, 재정적(財政的)으로 큰 몫을 담당하는 자, 교회 봉사를 많이 한다고 인정받는 자, 혹은 다른 사람들에게 의해 통제권을 얻고 있는 사람들이다.

이들이 어느 순간 목사의 문제를 발견할 때 목사는 강한 도전을 받게 되고 피차 방어적인 태세를 취한다. 한 세력은 밀어내기 위해 안간힘을 쓸 것이고, 또 다른 세력은 방어하기에 힘 쓸 것이다. 자연히 도전하는 세력과 방어하는 세력 사이에는 다툼이 있게 마련이다. 결국 그들은 교묘한 방법과 구실로 교인들로 하여금 목사에게 등을 돌리게 하여 목사를 매도하고 고립시켜 스스로 떠나든지 축출 당하게끔 만들 수도 있다. 이런 세력 다툼은 교회가 살아남기 위해서 필요한 것처럼 보일 수도 있기 때문에 때로는 문제시되지 않는다. 그러나 교회 안에는 그런 사람들이 계속해서 있게 된다는 사실을 목회자는 기억해야 한다.

닐 와렌(Neil Warren)은 다음과 같이 말하고 있다.

당신 주위에 가장 착한 사람같이 행동하면서 실제로 계속적으로 당신을 심하게 못살게 하는 어떤 일에 대하여 생각할 수 있겠는가? 이런 사람들은 동시에 두 번 괴롭힌다. 왜냐하면, 가장 아픈 곳을 상처 나게 하고 동시에 사실은 그런 의미로 행동한 것이 아니라고 변명하기 때문이다. 그리고 당신 자신도 완전히 분명치 않고 더욱이 그 사람 자신도 아마 그런 의미가 없었을지도 모를 일이기 때문이다. 이런 경우에 당신은 무엇을 할 수 있겠는가? 어쨌면 그 사람의 행동은 악의가 없는 잘못일 수도 있다. 만일 당신이 그들과 대결한다면, 그들은 놀라고 마음 아파하는 것같이 보이고, 완전히 순진하게 행동하고 오히려 당신보다 더 상처를 입은 것같이 보인다.⁷⁹⁾

개인이나 몇 사람의 경우는 문제가 그런 식으로 풀려 나가도 집단일 경우 양상(樣相)은 달라진다. 체제에 대한 도전으로 헌금이 줄어들고, 출석이 줄어드는 등 배반 행위가 일어 날 것이고 암암리에 위협을 가할 것이다.

79) Neil C. Warren, Making Anger Your Ally (Colorado Springs, Co: Focus on the Family Publishing, 1990), 63-64.

교회의 이러한 세력들은 목사의 통제(統制)에 반기(反旗)를 들게 되고, 교회는 평신도 사이에서 오는 긴장으로 늘 목사를 둘러싼 갈등이 끊이지 않고 나타나게 된다.

5. 재정적인 요인

재정 압박은 개 교회의 안정을 위협한다. 수입이 시원치 않고 소비해야 할 일이 많을 때에 책임적 위치에 있는 교회의 지도자들은 재정 문제를 어떻게 해결할 것인가를 고민하기 시작한다. 목사의 사례금은 교회 예산의 큰 몫을 담당하기 때문이다. 재정적으로 압박을 느낄 때 그 책임은 자연 목사에게 돌아가게 된다. 지도력이 부족해서, 은혜가 부족해서 등등 이유로 지도자인 목사에게 책임을 묻게 될 것이다. 결국, “목사의 사례금은 깎을 수 있지 않은가?” “교회는 목사 없이도 당분간 견딜 수 있지 않은가?” “교회의 수입을 증대시키기 위하여 목사를 내 보내고 새 목사를 청빙해 올 수 있지 않은가?” 라는 의견이 제시될 때, 다른 사람들은 그 의견에 편을 들게 될 것이다. 재정 문제는 교회 갈등을 불러일으키고 결국 분쟁의 소지(素地)를 가지게 된다. 더 나아가, 재정 문제는 여러 목표의 방향을 바꾸게 만든다. 예를 들면, 교회 조직의 변화 그리고 성장과 목표를 위한 기존 목표 등에 영향을 미친다.

응답자 91명 가운데 31명(34퍼센트)이 교회 분쟁의 주원인으로 교회 재정 문제를 들었다(참조, <표 4-2>).

재정적 압박감은 교회 안에서뿐만 아니라 목사 자신에게도 직접 영향을 미친다. 성도들이 목회자들에게 거는 기대와 신망(信望)은 환자가 의사들에게 거는 것과 같다고 봐야한다. 의사는 재정적으로 어려움을 당하지 않지만, 목회자는 재정 문제로 고통을 당한다. 한 여론 조사의 결과에 의하면, 미국 목회자의 40퍼센트(한인 이민 목회자는 목회자의 76퍼센트 정도가 부족을 느끼는 수준임)⁸⁰⁾가 재정적으로 부족함을 느낀다고 했다.⁸¹⁾

목사의 재정적인 압박은 간접적으로 교회 갈등과 연관될 수도 있다. 목사의 재

80) 연구자는 목회자의 생활 만족도를 조사하기 위하여 남가주 한인 이민 교회 목회자들에게 설문지를 보냈다. 전체 156명중 119명(76퍼센트)이 교회 사례비로는 “간신히 산다,” “모자란 다”로 응답한 것으로 조사됐다(참고, <표 3-13>, 3장).

81) E. Martin and Others, eds., 교회내 병적 요소를 치료합시다, 배응준 역 (서울: 나침반사, 1966), 11.

정 압박이 목회에도 큰 영향을 미치고 있다는 사실이 연구자의 설문 조사에서도 입증되었다. 재정적 압박으로 목회의 만족도가 크게 떨어졌다는 결과이다.⁸²⁾ 재정적 압박은 교회 안과 목사 자신의 이중 갈등 요소가 될 수 있다.

6. 인간관계의 문제

교회 지도자는 언제나 사람들과 피할 수 없이 관계를 맺고 있다. 그 관계는 필연적이다. 지도자는 두 가지 유형의 인간 관계를 맺게 된다. 그 첫째는 지도자와 사람들 간의 관계이며 둘째는 사람들 서로간의 관계이다. 이 두 관계는 반드시 필요한 것이며 지도자는 이 둘 모두에 끊임없이 관심을 쏟고 투자해야한다. 또한 이 둘은 서로 연결되어 있다. 그래서 한쪽의 관계가 꼬이면, 조만간 다른 쪽의 관계도 망가지게 된다. 이런 문제를 무시하고 소홀히 하면, 상호관계는 산산히 부서져 버릴 것이며 지도자는 비난의 표적이 되고 빗발치는 공격의 대상이 될 수 있다. 교회 안에는 사회적인 여론도 구성되어 있음을 알아야 한다. 예를 들면, 당회, 제직회, 남선교회, 여선교회, 청년회, 주일학교 등이 있다. 이와 같은 조직을 공조직(특별화된 조직)이라고 한다면, 비공식 그룹(표면화되지 않은 그룹)이 있다. 예를 들면, 친구, 친척관계, 동향인, 학연 등이다. 특히 교회가 분쟁에 휘말릴 때에는, 공적인 조직의 힘보다 사적인 힘에 의해 좌우되는 경우가 허다한데, 바로 그 이유는 정(情)에 더욱 힘이 강하게 쏠려 있기 때문이다. 연구자의 설문결과에서도 이 사실이 증명이 됐다.

연구자는 설문에서 “교인들이 교회 불만이 있는 경우 접촉하는 사람들이 누구인가?”라고 물었다. 전체 응답자 156명 가운데 다른 불만자들 115명(73.7퍼센트)이라고 응답한 수가 제일 많았고, 그 다음이 신앙그룹이 63명(40.4퍼센트), 친구 36명(23.1퍼센트), 친척 29명(18.6퍼센트), 동향인 20명(12.8퍼센트)의 순위였다. (아래의 <표 4-3>을 참조하라)

특히 이민 교회의 구조는 사적(私的)인 비공식 조직으로 형성되어 있어 공식적인 그룹보다 응집력(凝集力)이 강할 뿐만 아니라, 결정 과정 등 여러 가지 면에서 개인적인 커넥션을 가진 비공식 집단의 영향력이 교회에 큰 영향이 미치기도 한다. 긍정적인 면에서 볼 때, 비공식 그룹은 개인의 커넥션으로 인해 영혼 구원과 전도에 한

82) 3장에 있는 저자의 설문 조사 <표 3-13>을 참조하라.

몫을 하기도 하지만, 일단 문제가 발생할 때는 부정적인 행동으로 나갈 수 있다. 특히 연구자의 조사결과에 나타났듯이 교회 안의 일부 불온자(不穩者)들은 그 숫자가 많은 많지 않은 무시 못할 집단이다. 이민 교회에서는 이들의 활동이 두드러지게 나타나는 경향이 있는데, 이들은 교회가 작을수록 심각한 문제의 핵(核)으로 등장한다.

〈표 4-2〉교회 분쟁의 주 원인

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자	47	16	9	2	-	1	7	9	91
교회 직분	23	7	1	1	-	-	1	5	38
	48.9%	43.8%	11.1%	50.0%	-	-	14.3%	55.6%	41.8%
안수 문제	11	8	-	-	-	-	1	1	21
	23.4%	50.0%	-	-	-	-	14.3%	11.1%	23.1%
다른교인과의 관계	27	5	3	1	-	1	3	5	45
	57.4%	31.3%	33.3%	50.0%	-	100.0%	42.9%	55.6%	49.5%
교회 재정	18	-	2	1	-	-	1	4	26
	38.3%	-	22.2%	50.0%	-	-	14.3%	44.4%	28.6%
교회 행사	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	2.1%	-	-	-	-	-	-	-	1.1%
이민생활 스트레스	14	2	3	1	-	-	2	2	24
	29.8%	12.5%	33.3%	50.0%	-	-	28.6%	22.2%	26.4%
가정의 갈등	11	2	1	-	-	-	-	1	15
	23.4%	12.5%	11.1%	-	-	-	-	11.1%	16.5%
교회 불만	20	8	5	-	-	-	5	-	38
	42.6%	50.0%	55.6%	-	-	-	71.4%	-	41.8%

가. 목사와 장로(당회)와의 문제

교회 안의 갈등, 분쟁은 언제나 목사와 장로가 분쟁의 핵으로 등장한다. 일생을 목회자로 섬기며 은퇴한 원로 목회자들에게 장기간의 목회를 성공적으로 해온 비결이 무엇이냐고 질문을 던지면 하나 같이 제일 중요한 사한(私翰)으로 제시하는 것이 ‘인간 관계’를 평소에 잘해 놓으라는 것이었다. 교회 안의 인간 관계에서 무엇보다 중요한 것은 목사와 장로(당회원)와의 관계이다. 목사와 장로는 교회의 중심 인물이

며, 모든 행정적 책임자들이기 때문에 두 관계가 불편하면, 교회도 불편하게 되고, 두 관계가 평안하면 교회 역시 평안하게 된다. 목사가 쫓겨 나가고, 교회가 깨어지는 비상사의 주원인이 되는 중심 인물들은 곧 목사와 장로다.

연구자는 “교회 분쟁에 관계된 주 인물은 누구인가?”라는 질문에 대해 다섯 가지 선택 사항(목사, 장로, 집사, 권사, 평신도)을 제시했다. 설문 조사 결과 목회자들이 꼽는 교회 분쟁의 주 인물은 단연 장로였다. 156명의 응답 목회자 가운데 112명(71.8퍼센트)이 장로를 주 인물로 꼽았다. 그 다음으로 목사가 90명(58퍼센트), 집사가 35명(22.4퍼센트), 평신도가 6명(3.8퍼센트)의 순위로 나타났다(<표 4-4> 참조).

<표 4-3> 교회에 불만이 있는 경우 접촉하는 사람들

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156
친구	24	5	1	2	-	1	-	3	36
	28.6%	19.2%	7.7%	28.6%	-	50.0%	-	21.4%	23.1%
친척	18	3	-	3	-	2	1	2	29
	21.4%	11.5%	-	42.9%	-	100.0%	11.1%	14.3%	18.6%
신앙 그룹	32	8	5	6	-	1	4	7	63
	38.1%	30.8%	38.5%	85.7%	-	50.0%	44.4%	50.0%	40.4%
동향인	12	2	2	1	-	-	-	3	20
	14.3%	7.7%	15.4%	14.3%	-	-	-	21.4%	12.8%
다른 불만자들	62	20	9	5	1	-	6	12	115
	73.8%	76.9%	69.2%	71.4%	100.0%	-	66.7%	85.7%	73.7%
무응답	8	1	1	-	-	-	1	-	24
	9.5%	3.8%	7.7%	50.0%	-	-	11.1%	-	7.1%

교회 안에서 일어 나는 분쟁 가운데 가장 지배적인 형태는 목사와 장로간의 갈등이며, 목회자들은 누구나 한번쯤은 장로들과 분쟁을 경험했다는 말이 된다. 이러한 경향은 미국 교회보다 한인 이민 교회에 더 현저하게 나타난다. 다른 이유도 많겠지만, 주원인은 목사와 장로간의 불화 혹은 주도권 싸움 때문이었다. 목사는 교회 목표를 달성하기 위하여 일방 통행의 행동을 취하려고 하니 권위주의에 빠지게 되고, 장

로는 자기들의 의견을 무시한다는 불만을 가지게 되므로, 이 두 관계는 항상 충돌이 있게 된다. 위에서 지적하였듯이, 이 불만의 뒤에는 언제나 사조직인 비공식 그룹의 세력이 있기 때문에 교회를 큰 어려움에 빠뜨릴 가능성이 크다.

다른 원인 하나는, 장로는 목사를 하나님의 종 혹은 영적 지도자로 보는 것이 아니라 고용인이나, 샅군 정도로 생각하기 때문에 목사가 자기들의 지시(指示)에 따르기를 은근히 바라는 것이다.

교회는 목사나 장로는 함께 책임지려는 영적 지도자라는 생각을 가져야 할 것이다. 모든 사람들이 잘 따라 준다고 해도 역시 인간 관계는 쉽지 않다. 오늘의 충성파(忠誠派)가 내일의 대적(對敵)이 될 수 있는 것이 오늘의 목회 현장이다. 그러므로 아무리 훌륭한 장로와의 인간 관계라도 ‘거리성(距離性),’ ‘선명성(宣明性),’ ‘공개성(公開性)’이 필요하다.⁸³⁾

〈표 4-4〉교회 분쟁에 관계된 주 인물

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156
목사	49	12	9	5	-	1	7	7	90
	58.3%	46.2%	69.2%	71.4%	-	50.0%	77.8%	50.0%	57.7%
장로	61	21	8	6	-	1	7	8	112
	72.6%	80.8%	61.5%	85.7%	-	50.0%	77.8%	57.1%	71.8%
집사	21	4	4	1	1	1	1	2	35
	25.0%	15.4%	30.8%	14.3%	100.0%	50.0%	11.1%	14.3%	22.4%
권사	3	-	-	-	-	-	-	-	3
	3.6%	-	-	-	-	-	-	21.4%	12.8%
평신도	4	1	-	-	-	-	-	1	6
	4.8%	3.8%	-	-	-	-	-	7.1%	3.8%
무응답	8	2	2	1	-	-	-	1	14
	9.5%	7.7%	15.4%	14.3%	-	-	-	7.1%	9.0%

83) 이에 대한 자세한 논의는 Gilbert, Extraordinary Relationship을 보라.

나. 불평, 불만

교회에 문제가 생기면 목회자가 쫓겨나거나, 반대로 일부 교인들이 떨어져 나가게 되는 경우가 허다(許多)하다. 목회자가 떠나든 교인이 떠나든 간에 그것은 불만이 축적된 나머지 관용(寬容)할 수 있는 한계 상황(限界 狀況)을 넘어가는 경우나, 혹은 직접 무언가 불씨가 되어 그 불만이 폭발되는 경우이다. 목회자가 일반적으로 듣는 불만들은 연구자의 조사에 의하면 대체로 설교에 대한 불만, 인격에 대한 불만, 재정 관계에 대한 불만, 지도력에 대한 불만, 교회 행사에 대한 불만, 대외 활동에 대한 불만 등이다(참조, <표 4-1>, <표 4-5>).

그 외 행정에 대한 불만이나 심지어는 목회자가 나이가 어리다든지 반대로 나이 들은 것에 대한 불만자도 있었다. 불만 없는 곳이 어디 있을까마는, 불만을 표시하는 사람들에게 있어서 목회자는 모든 불만의 대상이다. 교회 안에서 무엇이 잘못 되어 가거나, 안 되면, 목회자 탓으로 돌리는 경우가 허다하다. 그러므로 목회자는 보이게 보이지 않게 많은 불만을 듣는 가운데 살아간다고 해도 과언(誇言)이 아니다. 그리고 이러한 불만에 대하여 대부분의 목회자들은 하나님께서 어떤 특정한 사람을 통해서 자기에게 변화를 주기 위하여 간접적인 인도하시는 것으로 받아들여 그것을 기도의 제목으로 삼고 자신의 잘못된 것을 고쳐가며 자신의 성숙성을 쌓아 목회를 잘해 나가는 사람이 있는가 하면, 참을 수 있는 한도가 넘어 손을 들고 마는 경우도 많다.

사실, 교인 한 두 사람의 불만 때문에 목회자의 진로(進路)가 좌우되는 것은 아니다. 목회자의 문제가 생길 경우 별난 사람을 제외하고는 대부분의 교인들은 조용히 교회를 떠나거나 목회자가 사임할 때까지 교회를 나오지 않는 것이 보통이다. 연구자의 조사에 의하면, 심지어는 한 무리를 지어 다른 교회에 출석하면서 목회자가 떠나기를 기다리는 경우도 있었다. 그러나 그 한 두 사람이 교회의 중요한 직책이나 부서를 맡고 있을 경우에는 문제가 다르다. 그 한 두 사람의 행동과 태도에 따라서 목회자는 심한 타격을 입을 수도 있고 교회는 혼란 속에 빠져 들어갈 수도 있다. 그러므로 목회자와 장로(들), 혹은 영향력 있는 집사(들)와의 불화는 목회자의 자리를 위태롭게 만들기 쉽다.

위에서 말한 목회자에 대한 여러 가지 일반적인 불만 가운데 가장 높은 비율은 장로급 지도자들의 경우 목회자의 설교에 대한 불만이었다. 그 다음에는 목회자의 독

재와 고집에 대한 불만이다. 이 세 가지 불만 외의 것들은 일상적인 것들로 그리 대단하지 않는 것으로 나타났다. 우리는 여기에서 어째서 설교에 대한 불만과 독재 그리고 고집에 대한 불만이 다수(多數)를 차지하는 가를 알아볼 필요가 있다. 그것은 간단하다. 어떤 교회 안에 문제가 생길 경우 흔히 목회자들은 문제 해결의 방법으로, 혹은 갈등 해결의 일차적인 방법으로 설교를 도구로 사용하기 때문이다. 설교 한 마디에 기름 솥에 불을 지르는 결과가 올 수 있다. 갈등에 처해 있을 때에는 아무리 훌륭한 설교라도 받아들이는 쪽에서는 자기 입장에 비추어 피해 의식(被害意識)을 가지고 받아들인다. 즉, 닫혀진 마음의 문에는 아무 것도 유입이 될 수 없기 때문이다. 따라서 앉아서 듣기만 해야하는 상대는 일방적으로 매도된다고 생각하기 때문에 독재자(獨裁者)라고 말하게 되는 것이다. 따라서 순종하지 않는 장로는 믿음이 없거나 아니면 성령이 하시는 일을 거역하는 반대자로 취급을 받으며, 일단 갈등 관계가 되면 목사는 장로들과도 의논하지 않고 자기 소신(所信)대로, 혹은 목회 방침이라는 이름으로 교회 행정을 일방적으로 이끌어 나가기 쉽다. 설사 민주주의 원칙에 의해서 교회를 이끌어 나간다 해도 불만을 가진 장로들과는 덜 의논하게 되고 의사 소통이 단절되어서 그들로부터 독재한다는 말은 듣는 것은 불가피하게 된다.

그런 경우는 아니더라도, 실제로 동료 목회자들의 눈에도 심하다 할 정도로 행정적으로 독재하는 목회자들도 있다. 장로는 그저 목사의 말에 순종만 하는 것이 가장 훌륭한 장로로 올려놓으면서 실제로 교인을 사병화(私兵化)하는 거룩한 독재를 외치는 목회자들도 있다.

갈등은 변화를 요구하는 일종의 반대 과정이다. 그 반대 과정에서 서로의 목표가 충돌 할 때에 갈등이 일어나고 결국 싸움이 되는 것이다. 독재는 반드시 갈등이 따르게 되어 있다. 일단 보이거나 보이지 않는 싸움이 일어나면 대부분의 교인들은 중간 입장에 있는 사람들도 있지만, 어떤 입장이 되어야 하는가의 선택을 강요받게 된다. 그래서 목회자 편과 목회자를 반대하는 편으로 나뉘게 된다.

교회가 분열하는 이유는 교회 안의 일부 가족 및 터줏대감들의 횡포가 심하기 때문인 점도 있지만, 가장 큰 분열의 원인은 목사와 장로들간의 파벌싸움이라는 결론(結論)이 나왔다. 목사와 장로(들) 간의 갈등은 그들이 교회 안에서 차지하는 위치상 파란을 가져올 뿐만 아니라 분열과 이탈의 결과로 이어지기 때문에 당회의 평화는

곧 교회의 평화가 될 것이다.

〈표 4-5〉 목회자가 가장 힘든 일

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156
교인들의 불평	22	7	3	1	-	-	2	3	38
	26.2%	26.9%	23.1%	14.3%	-	-	22.2%	21.4%	24.4%
대인 관계	19	2	2	1	-	1	-	2	27
	22.6%	7.7%	15.4%	14.3%	-	50.0%	-	14.3%	17.3%
경제 문제	20	5	1	2	1	-	1	4	34
	23.8%	19.2%	7.7%	28.6%	100.0%	-	11.1%	28.6%	21.8%
설교	21	6	3	1	-	2	2	3	38
	25.0%	23.1%	23.1%	14.3%	-	100.0%	22.2%	21.4%	24.4%
외로움	7	-	-	-	-	-	1	1	9
	8.3%	-	-	-	-	-	11.1%	7.1%	5.8%
심방	2	1	1	-	-	-	1	3	8
	2.4%	3.8%	7.7%	-	-	-	11.1%	21.4%	5.1%
자녀 문제	3	1	-	-	-	-	-	1	5
	3.6%	3.8%	-	-	-	-	-	7.1%	3.2%
배우자의 비협조	5	-	1	-	-	-	-	2	8
	6.0%	-	7.7%	-	-	-	-	14.3%	5.1%
건강	11	-	1	-	-	-	-	3	15
	13.1%	-	7.7%	-	-	-	-	21.4%	9.6%
교인 관계	10	3	6	3	-	-	3	1	26
	11.9%	11.5%	46.2%	42.9%	-	-	33.3%	7.1%	16.7%

제 2 절 회중적인 원인

위에서 교회 분쟁의 주 원인인 목사와 장로(당회)간의 문제를 다루었다. 이제 회중적인 문제는 무엇인가를 고찰해 보기로 하자.

1. 다양한 역할 기대

목회자라는 사명(使命)은 다른 어떤 직업보다 더 많은 것들을 요구한다. 목사들은 신학자의 역할, 철학자의 역할, 실무자, 교육자, 설교자, 광고 전문가 그리고 상담가의 역할까지 수행해야 한다. 이외에도 한국 교회와 달리 이민 교회는 목사의 역할이 더 가중된다. 목사들은 종종 이러한 분야들에 대해 적절한 훈련을 받지 못한 상태에서 역할을 수행하기도 한다.

에로스 마틴(E. Martine)은 “목회자들은 내적으로 평안한 삶을 산다 해도 그들이 감당하는 사역과 기대감, 여러 상황으로부터 오는 스트레스를 피할 수 없다. 목회자들이 우울증에 시달리는 원인은 교인들의 다양한 역할 기대.”라고 지적하였다.⁸⁴⁾

교회는 여러 가지 기관이 있고, 다양한 종류의 사람들이 모여 있는 공동체이다. 다양한 요구와 기대가 충족되어야 하므로 교회 안에는 항상 갈등이 존재한다.

그 외에도, 목사에게 따르는 요구가 많다. 예배로부터 시작하여 운전사, 통역사, 중재사, 간호사 등등 다양하다. 그래서 목회자는 다기능적(多機能的) 인물이 되어야 한다. 그런 다양한 일과 속에 있는 목회자가 그들의 요구나 기대에 부응(符應)하지 못할 때 그 당시는 그냥 넘어 갈지 모른다. 그러나 기회가 오면 베풀고 있다가, 꼭 문제를 삼는 못된 심리를 가진 사람들이 더러 있다. 도움을 많이 받은 사람일수록 더 목사를 애 먹이는 사람이 되는 경향이 있다. 이런 과정에서 교회를 옮기거나 목사를 배척 하는 현상이 오기도 한다.

2. 목회자에 대한 저인식(低認識)

분쟁에 잘 빠지는 교회는 여러 부분에 있어서 가치 기준이 낮기 때문이라고 볼 수 있다. 이러한 저인식 가운데 하나는 목회자에 대한 것이다. 이미 밝힌 바와 같이 이민 교회의 경우 일반 교인들의 목회자에 대한 존경도(尊敬度)가 낮다.

신입 교인들은 대개 신앙보다는 사람이 그리워 오는 경우가 많기 때문에 그들의 사고, 행동, 견해, 생각, 가치, 목표 등이 교회 안에 있는 신자들의 그것들과는 차이가 많다. 대부분의 초신자들이 교회에 나오는 이유는 직업 알선, 인력, 사업, 친교 또는 그와 유사(類似)한 목적 때문에 온다. 그래서 때로는 교회가 사교 센터, 또는

84) E. Martine et al. eds., 교회내 병적 요소를 치료합시다, 10.

사교장과 같이 비쳐질 때가 있다. 이런 경향은 개척 교회나 초창기의 교회일수록 더욱 심하다 하겠다. 만일 그런 사람들이 교회 프로그램이나 혹은 어떤 교회 활동에 가입할 경우, 그들의 지지도는 낮고 자기들 유리한 것만 챙기기 때문에 상호 관심사의 차이로 인해 그들은 교회 안의 다른 사람들과 충돌할 수 있다. 이 과정에서 갈등이 일어난다.

3. 직분에 대한 저인식(低認識)

교회 안에는 직분(職分)에 대한 저인식으로 분쟁이 일어난다. 교회 분쟁이 새로 온 사람들이나 교회에 나온지 얼마 되지 않은 초신자들에 의해 일어나는 예는 극히 드물다. 직분은 오랜 신앙 생활을 통해 교회의 지지나 신임을 받는 자들에게 맡겨진 사명(使命)이다.

문제는 교회 직분을 사회적인 권력(權力)으로 생각하는데 있다. 교회 안에서는 신앙적인 그룹과 직분을 권력의 힘으로 사용하는 그룹과는 대립이 생겨 분쟁이 일어날 수 있다. 이러한 분쟁은 직분에 대한 저인식에서 오는 것이다. 이 사실도 설문 조사 결과에 나타났다. 교회 분쟁의 주원인으로 91명의 목회자가운데, '교회 직분' 때문이라고 38명(41.8퍼센트)이 답하였다(참조: 표 4-2). 이민 교회의 경우, 교회를 개척하고 사이즈가 작은 교회일수록 이 문제는 심각하다. 그 책임은 목사에게도 있다. 교회에 일꾼이 필요하다 보니 어쩔 수 없다고 하지만 교회의 미래를 생각한다면 목사는 직분자를 세우는 일에 조심해야 한다. 무자격자를 교회에 일꾼으로 세우게 되다 보니 교회 안에 신앙의 모델(Model)이 없게되어진다. 한국 교회는 오랜 전통을 이어오면서 신앙의 일꾼들도 많이 배출되었고 그런 신앙의 일꾼들을 통해 새로운 신자들이 그들에게 감화력을 받고 신앙을 배우게 된다. 이민 교회는 역사가 짧고 신앙을 가르치고 교화(教化)할 신앙의 모델(Model)이 부족한 것이 교회 분쟁의 한 원인이기도 하다.

제 3 절 이민 생활의 원인

이민 교회 하면 분쟁하는 교회로 연상된다. 로스엔젤레스에 있는 교회들도 예외

는 아니다. 교회 분쟁은 외부적인 요인으로부터 오기도 하지만 내부적인 요인으로 올 때가 더 많다. 어떤 때는 외부적인 요인이 내부적인 요인과 연결되어 있는 경우도 있다. 외부적인 원인은 사회적 원인과 문화적 원인이 있고, 내부적 원인은 이미 앞에서 말한 바와 같은 목회적 원인, 회중적 원인 등이다.

여기에서는 사회 환경적 차원에서의 원인, 문화적 차원에서의 원인을 열거해 보기로 한다.

1. 사회 환경적 차원에서의 원인

가. 무력함, 좌절감

로스엔젤레스는 한인타운이 형성되어 있어 대부분 로스엔젤레스 한인들은 한국 사람을 중심으로 사회관계의 망(網)을 형성하고, 이 사회관계의 망을 바탕으로 한인 사회 테두리 내에서 사회활동을 하고 있다. 대부분 한국인들은 한국인 직장에 나가거나 개인 비지네스를 한다. 이 경우 서양 사람과 접촉할 기회는 별로 없게 된다. 미국 직장에 나가는 한인들일지라도 직장에서는 서양 사람들과 접촉을 하지만, 교회나 사회생활 그리고 여가활동은 주로 한인들과 어울린다. 한인들이 고정된 자기들 끼리만의 사회관계를 유지하는 것은 한인들의 언어, 문화, 가치관이 서양사람들의 그것과 많은 차이가 있는 데에 기인하지만, 인종적(人種的) 원인도 크게 작용한다고 볼 수 있다. 이와 같이 고정된 미국 사회 안에서 한인들은 무력감, 좌절감을 갖게 되고, 자신감을 잃고, 자신의 인격을 경시하는 태도도 갖게 된다. 사람들이 사회에서 받는 여러 가지 스트레스는 가정에서 폭발되든, 직장에서 폭발되든 어디에선가 출구를 찾아 폭발된다. 그것이 교회에서 폭발되는 것은 자연스런 일이다. 교회에서의 이러한 스트레스 폭발은 이민 교회에서 다반사로 일어난다. 이민자들은 모든 면에서 너무 예민하고 상처받기 쉬운 상태에 있기 때문에 다른 사람들과의 관계에서 폭발하기 쉽다. 갖가지 좌절과 분노, 그리고 스트레스를 지니고 사는 이민자들은 교회생활과 다른 사람들과의 상호관계(相互關係)에서 그 출구를 찾는다. 그들은 사회생활에서 받는 각종 스트레스를 배출시킬 출구가 없다. 오후 9시부터 이른 아침부터 저녁 늦게까지 고된 일과 때문에 그들은 휴가나 여가를 즐길 시간조차 없다. 그들의 스트레스에 찬 생활

과 정신적 압박감은 교회 생활에서 발산되기 쉽고 폭발될 위험성이 상존(常存)한다. 너무나 감정적으로 예민해 있기 때문이다. 그들의 정서 상태는 다이나마이트 심지와 같다. 누군가가 불을 붙일 때 그 불을 통제(統制)하기 힘들다. 이민 목회자들은 이러한 이민자들의 심리적 면을 알지 못하면 목회는 어렵게 된다.

연구자의 설문 연구에서도 그 사실이 증명되었다. “교회 분쟁의 주원인(主原因)이 무엇입니까?”라는 질문에 응답자 91명의 목회자 가운데 24명(26.4퍼센트)이 이민 생활의 스트레스라고 응답하였다.

나. 이민자가 고국에서 지냈던 위치(位置), 생활(生活) 차이에서 오는 원인

사람은 누구나 인정받기를 원한다. 남이 자기를 알아주기를 원한다. 그런데 정착 초기의 이민자들은 대부분 이러한 “사회적 인정”을 박탈(剝奪)당한 상태에 있다. 그들의 사회 활동 범위는 대부분 한인 사회로 국한(局限)되어 있기 때문이다. 비록 이들이 고급 학력을 가지고 있다 해도 아직은 미국 사회에서 보이지 않는 존재들이다. 이러한 상황은 자연히 자기들의 세계에서는 지나친 자부심과 교만으로 등장하기 마련이다. 자신들은 지도자로 자처하거나 한인사회를 주도해 나가는 인물인 것처럼 과시하고 싶어한다. 이민 교회는 이들에게 “내가 누구다”하는 “사회적 인정”을 받을 수 있는 기회를 제공해 준다. 교회 안에서 그들의 명성이 훼손되거나 자기의 위치를 찾지 못할 때 문제는 시작이 된다. 그들의 “지나친 과시감(過時感)”은 보통 사람들에게 상처를 줄 수 있다. 그런데 이런 과시감이나 나는 너와는 다르다는 특권 의식(特權意識)은 어디서 오는 것일까? 사회학자들은 그것은 지위(地位)의 불일치(不一致)(Status Inconsistency)에서 오며 지위 불일치는 미국 사회에서의 한인 이민자들의 주변성(周邊性)에서 온다고 지적하고 있다.⁸⁵⁾ 이것이 교회 생활에서 파벌 싸움으로

85) 유의영 교수는 미국 속의 한인 이민자들이 지위 불일치의 고통과 어려움을 받고 있다. 지위 불일치란 교육 수준, 직업, 수입, 사회적 신분이 제대로 걸맞지 않고 있는 상태에서 많은 사람들, 특히 남성들의 좌절감, 무기력, 후회, 신경과민을 경험하고 있으며 이와 같은 처지에 한국 사회의 전통적 남성 우월주의와 권위주의가 복합적으로 작용해서 폭력을 휘두르게 되어 가정을 파탄시키기까지 된다고 한다. 유의영, 미국을 사는 한인들 (한국일보 연재, 1992), 26. 참조. 유의영 교수를 비롯해 한국사회학자들은 “지위 불일치”라는 용어를 사용하고 있으므로, 그 용어의 의미가 불투명하기 때문에 본 연구자는 이민자가 고국에서 지냈던 위치, 생활 정도의 차이라는 용어로 바꾸어 사용하였다.

추락한 것이다.

사회학자들은 말하기를 이민자들은 교회를 그들이 인정(認定)받으려는 장소로 생각하는 경향이 있고, 그래서 장로나 집사로 선출되기 위한 보이지 않는 욕구(慾求)가 작용한다고 한다. 왜냐하면, 그들은 미국의 백인 주류 사회에 의해 불완전(不完全)하게 고용(雇傭)되고 차별(差別)을 받고 위압(威壓)을 받기 때문이라는 것이다.⁸⁶⁾

심지어 성공한 전문 직업인들조차 미국식 생활양식(生活樣式)을 추구(追求)하는데 있어서는 그들의 백인 동료들과 어울릴 수 없다는 것이다. 특히 사람들이 교회의 지도자직(指導者職)을 원하는 매력적 이유 중 하나는 교회의 직책은 다른 사회 단체 임원의 일시적인 직책에 비하면 영구적(永久的)이요, 명예(名譽)스럽다는 것이다. 그들은 백인 전문가들이나 실업인들의 축에는 못 끼지만 자기 동포 사회에서는 그 특권을 누릴 수 있고 인정을 받을 수 있기 때문이다. 따라서 사람들은 그와 같은 교회 지도자의 직책을 구하기에 열심일 뿐 아니라 교회 안에서의 지위(地位)를 구축(構築)하기 위한 몸부림은 너무도 치열하다.

이것은 개척 교회나 역사가 짧은 교회보다 정착이 잘 된 교회일수록 경쟁이 더욱 심하다. 그 까닭은 직책이 제한되어 있기 때문이다. 그들을 선출하는 과정에서 일어나는 여파도 끊이지 않는다. 지도자직에 선출되지 못한 사람들은 경쟁자(競爭者)가 있어 장로직에 쉽게 진출(進出)할 수 없기 때문에 자기들을 지지하는 사람들이나 혹은 교회 내의 기존 세력에 대한 불만자들을 규합(糾合)하여 새 교회를 시작하는 경향이 있다.⁸⁷⁾

2. 문화적 차원에서의 원인

가. 부부간의 갈등

이미 앞에서 지적하였듯이 이민 가정의 중추(中樞)가 되는 성인 부부(成人 夫婦)들은 고국에서 가졌던 위치(位置)나 생활의 차이로 많은 어려움과 고통을 받고 있다.

86) Shin, Eui Ho and H. Park, "An Analysis of Causes of Schism in Ethnic Church: The Case of Korean-American Church," Sociological Analysis-The Sociology of Religion 49/3 (1988), 241.

87) Ibid., 242.

즉 교육수준, 직업, 수입, 사회적 신분이 제대로 걸맞지 않고 있는 상태에서 많은 사람들 특히 남성들이 좌절감, 무기력, 후회, 신경과민을 경험하고 있다. 이와 같은 처지에 한국사회의 전통적 남성 우월주의(優越主義)와 권위주의(權威主義)가 복합적으로 작용을 해서 폭력을 휘두르게 되는 경우가 생긴다. 가정 문제를 다루는 전문 상담자들이 내놓은 통계에 의하면, 여자를 때리는 일이 한국 남자들 사이에 많다는 통계가 나왔다. 한인 이민가정의 여자들은 참으로 피곤하다. 남자들과 똑같이 대부분 여자들도 밖에서 일한다. 여기에 남편의 불만과 불평을 모두 받아들이고 해결해 주어야 하는 입장에 처해 있다. 이로 인해 이민 가정의 부부(夫婦)의 갈등은 심화되어 별거(別居)나 이혼(離婚)으로 가정이 파탄되기도 하고, 그렇지 않은 경우, 불평 불만을 교회에 쏟게 되는 경우도 많다.

나. 부모와 자녀간의 문제

미국에 이민 온 가정의 부모들에게 이민을 오게된 이유를 물으면, 공통적으로 “자녀들의 교육 문제” 때문이라고 대답을 한다. 한인들은 부부 사이가 어려워지더라도 가정을 지켜야 한다는 의무감(義務感), 자식을 양육시키고, 교육을 시켜야 한다는 책임감(責任感) 때문에 그대로 참고 사는 경우가 많다. 애정이 식어진 상태에서 부부가 같이 산다는 것은 큰 고역이지만, 자녀들 때문에 어쩔 수 없이 살아야 하는 가정이 있다. 한인 이민 가정은 정착 과정에서 많은 어려움을 겪고 있다. 언어가 달라 부모와 자식간에 의사 소통(意思疏通)이 잘 안 되고, 세대간의 문화와 가치관의 차이로 부모는 부모대로, 자녀는 자녀대로 많은 어려움을 겪고 있다.

이민 가정의 자녀들은 대부분 주변성(marginality)에서 초래되는 심각한 문제들을 안고 있다. 학교에서 배우는 롤 모델(role model)들은 대부분 백인들이다. 텔레비전이나 잡지에 나오는 롤 모델도 대개 백인들이다. 가뜰이나 자기 자신의 뿌리에 대한 이해가 부족하고 자신이 없는데, 가정환경이 살벌하면 자녀들은 한국적인 것, 부모에 대한 것은 무엇이든 무조건 거부하는 태도를 갖기 쉽다. 그래서 이민 가정의 자녀들은 언어, 행동, 가치관등 모든 것을 백인 사회의 것과 닮아가려고 애를 쓴다. 생긴 것까지 백인들 비슷하게 보이려고 애를 쓴다. 아무리 애를 써도 한국 아이가 백인 아이가 될 수 없다. 한국 사회에도 백인 사회에도 끼지도 못하는 상태에서 많은 자녀

들이 소외감과 외로움을 느끼며 고통을 당하고 있다.

이와 같은 이민 가정의 모든 세대들이 겪고 있는 여러 가지 어려움을 해결하는 일은 쉽지가 않다. 그러나 이민교회는 상대방이 안고 있는 문제들과 이 문제들을 일으킨 환경적, 구조적, 문화적 요인들을 이해하고, 참고, 서로 위로하는 태도가 우선되어야 한다. 이 역할을 잘하느냐, 못하느냐에 따라 이민 교회의 성패(成敗)가 달려 있다.

3. 교회설립의 문제

유익영 교수는 로스엔젤레스에 있는 한인교회들의 설립에 대해서 이렇게 말한다. 로스엔젤레스에 있는 한인교회들의 거의가 1970년대에 설립되었는데, 교회들 중 67퍼센트가 “목사들”에 의해, 28퍼센트가 “회중”(會衆)에 의해 설립되었고, 나머지는 교단(敎團)에 의해 설립되었다. 그런데 중요한 것은 이 중 5퍼센트의 교회는 다른 교회에서 분리됨으로 설립되었다는 것이다.⁸⁸

대부분의 목회자들은 미국 이민법의 혜택을 이용하여 영주권자가 되었는데, 그것은 30명 이상의 교인들을 목회하는 외국 목회자들은 영주권을 신청할 수 있다는 조항이다. 1970년대 초, 한인 교회들이 대거(大舉) 등장하던 때에는 교인들을 확보하려는 경쟁이 심각하였다. 영주권을 신청하기에 충분한 교인 수를 갖지 못한 목회자들은 종종 큰 교회 교인들을 빼앗아 오곤 하였다.

이렇게 교인 수를 늘리기 위한 몸부림⁸⁸속에서 새로 온 영향력 있는 교인들에게 평신도 리더십의 자리를 제공(提供)하는 것이 교인 확보(敎人確保)를 위한 중요한 수단이 되었다. 이러한 사실은 왜 대부분의 큰 교회들이 내분(內紛)을 겪고 새로운 교회의 등장으로 이어지게 되었는지를 부분적으로 설명해 주는 부분이다.

많은 경우에 있어서 교회의 분열은 담임 목사를 배신(背信)하는 부교역자들에 의해 발생되었다. 부교역자가 소외당하고 있던 평신도 지도자들과 교인들을 한데 모아 자기 교회를 세워버리는 것이다. 예를 들면, 1970년대 초에는 일곱 개의 개신(改神)교회들이 큰 교회로부터의 분리를 통해 형성되었다. 그 중 네 교회가 부교역자가 반대자들을 모아 자기 교회를 세운 경우였다.⁸⁹

88) 유익영, “21세기 한인 교회의 전망,” 171.

89) Ibid., 88.

과거와 달리 현재 로스엔젤레스 한인교회들은 설립(設立)의 과정에서 많은 문제점을 노출(露出)시키고 있다. 교회에 불만을 품은 몇몇 집사들까지 교회를 떠나 교회당을 빌려 놓고 목회자를 청빙한다는 광고를 신문지상에 낸다. 그 교회의 배경(背景)을 모르고 목회자를 찾던 목사들이 부임한다. 얼마 후, 그들은 맘에 들지 않는다고 목사를 내보내고 새로운 목사를 구한다는 구인(求人) 광고(廣告)를 낸다. 이들은 교회의 부흥을 기대(期待)하기 보다는 자기 마음대로 목회자를 구하여 목회자가 마치 자기들을 위해 있는 것처럼 자기들의 고용인으로 취급을 한다. 이들은 목사가 교회의 목회나 행정을 자기들의 생각에 맞추어하기를 원한다.

목사가 목회를 소신대로 밀고 나가려하는 과정에서 갈등은 계속된다. 교회 재정을 쥐고 있는 그들은 사례비(謝禮費)를 깎기도 하고 여러 방면으로 목사의 생활에 어려움을 준다. 그들은 자기들의 행위가 정당함을 교인들에게 설득하기 위해 목사를 가리켜 설교에 은혜가 없는 목사, 심방을 하지 않는 목사, 기도하지 않는 목사 등으로 매도하게 된다. 이런 갈등 과정에서 목사는 자연히 교회를 떠나게 되고, 이런 갈등은 새로 오는 목사들마다 반복되어 진다. 이런 갈등의 책임이 목사들에게도 없는 것은 아니다. 당장 목회지가 급하다는 핑계로 어떤 교회든 상관없다는 식으로 부임하게 된다. 얼마 가지 않아 전(前)과 같은 갈등에 휘말려 희생양만 될 뿐이다. 그러므로 목회자는 부임지를 놓고 사전에 세밀한 파악(把握)을 해야 할 것이다.

4. 교역자 자격

목회자는 신학교육을 통해 양성(養成)된다. 이민 목회자들은 그들이 미국에 입국할 때의 비자 신분에 따라서 크게 네 부류로 분류할 수 있다. 첫 번째 그룹은 공부하기 위해 왔던 유학생 목회자들, 두 번째 그룹은 가족 초청을 통하여 이민해 온 목회자들, 세 번째 그룹은 여행자로 와서 주저앉은 목회자들, 그리고 네 번째 그룹은 현지 한인 신학교에서 공부를 하고 안수를 받은 목회자들이다.

물론 현지에 있는 미국 신학교를 졸업한 이민 일세나 이세들도 있으나, 그들의 숫자는 이민 온 목회자들의 수에 훨씬 못 미친다. 이민 목회자들 가운데는 한국이나 미국에 있는 한인들이 운영하는 정규 신학교 인준을 받지 못한 자격 미달의 군소 신학교 성경 학교를 졸업한 목사들이 있음을 배제(排除)할 수 없다.

현재 남가주에는 한인이 운영하는 신학교가 28개가 있다.⁹⁰⁾ 한인 신학교와 미국 신학교를 통해 한인 목회자를 생산해 내기도 하지만, 엄격한 ‘자격 통제’ 없이 소수 민족 목회자를 생산해 낸다는 비난의 소리는 어제오늘의 이야기가 아니다. 그런 까닭에 이런 학교들은 한인 목사를 위한 학위 남발로 지탄의 대상이 되기도 한다. 또 신학교육에는 목회 현장 실습(現場實習)이 반드시 수반(隨伴)되어야 한다. 목회 현장 실습을 통하여 교역자 자질을 쌓는 훈련이 필요하다. 그러나 이곳 현지에서 조달(調達)되는 목회자들은 그런 기회가 충분치 못하다. 목회자가 사역의 진정한 가치와 훈련(訓練) 없이 목회 현장에 뛰어들다 보니, 회중을 다루기가 힘들어지고 사역의 무거운 짐에 눌려 비틀거리다 마침내는 완전히 절망되기까지 한다.

과거 신학교의 교과목을 살펴보면 헬라어, 히브리어, 비교 종교학, 조직 신학 등이 신학의 잔치에 상석(上席)을 차지하고 있음을 볼 수 있다. 목회 현장에서 일어나는 실제적 교과목들은 도외시 해왔다는 점이다. 즉 영적인 임상치료, 인간관계의 문제, 치유와 상담, 교회 분쟁의 관리 등은 마치 후식(dessert)보다 못한 학문으로 취급되었다. 목회는 교역자의 바른 자격을 요한다. 건전하고 올바른 신학 교육을 통해서만 인격과 학문을 겸비한 자질 있는 교역자를 만들어 낼 수 있다.

90) 미주 중앙일보, 한인업소록 2001-2002년도판.

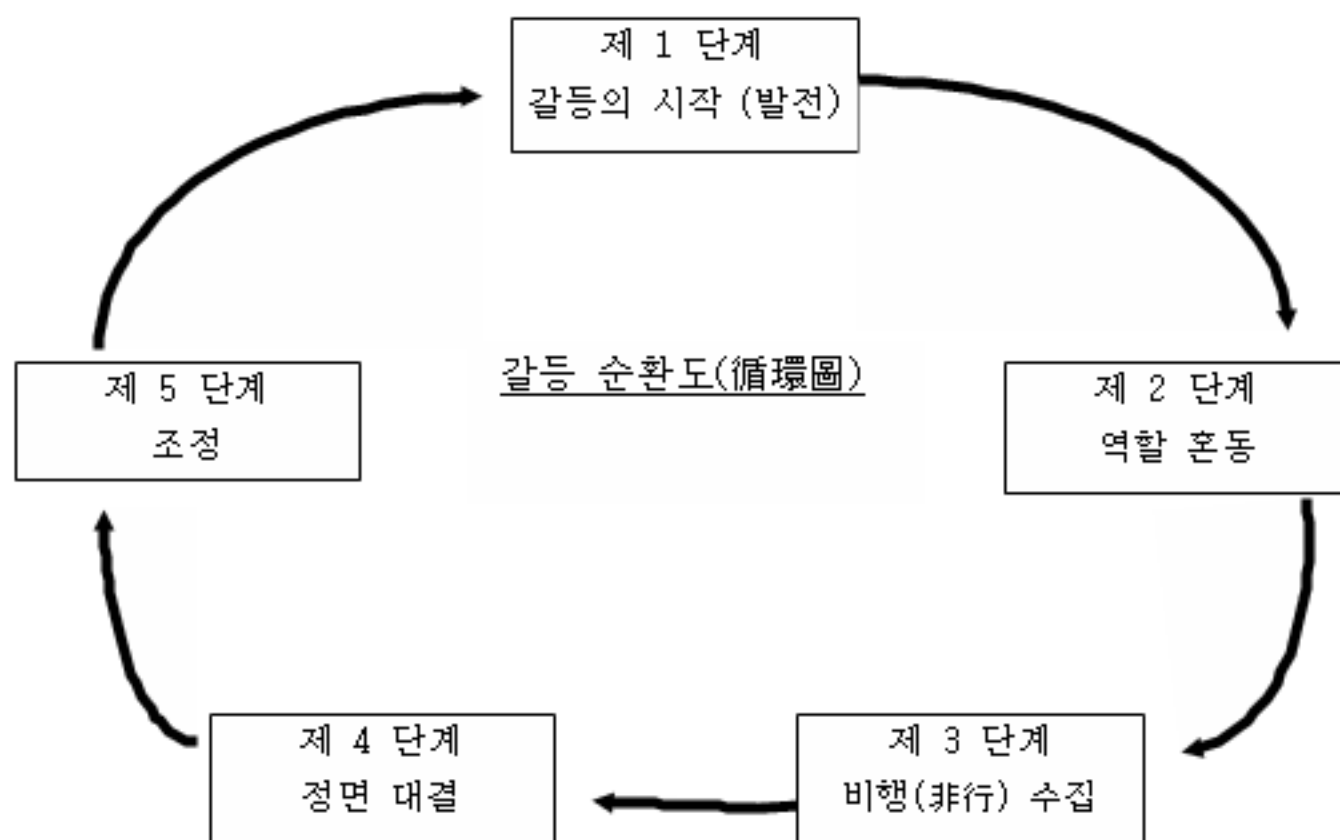
제 5 장

갈등의 발전 단계와 그 증상

앞장에서는 교회 분쟁의 원인을 살펴보았다. 본 장에서는 분쟁의 발전 단계와 그 증상을 제시하므로 앞으로 6장에서 다루게 될 실제적으로 설문 조사된 교회 분쟁 사례를 어떻게 관리하고 있나 밝히고자 한다. 대부분의 갈등은 부정적으로 발전되는 경향이 있다. 교회 안에서 일어나는 갈등이 파괴적인 분쟁으로 발전될 수 있기 때문에, 지도자가 갈등을 해결하지 않고 방치하여 두면 갈등은 계속하여 높은 강도로 진행되어 간다. 분쟁에 따라 다르지만 분쟁의 발전 단계가 몇 일 소요될 때도 있지만, 어떤 경우에는 일단 분쟁이 시작되면 수개월 혹은 수년 걸리는 경우도 있다. 일반적으로 갈등은 진전되는 특징(特徵)이 있다. 갈등을 관리하는 교회 지도자들은 갈등 취급에 있어서 각 단계를 이해하고 관심을 가져야 한다. 갈등이 일단 시작되어진 후 관여하지 않으면 각 단계를 거쳐 지나간다. 가장 현명한 방법은 갈등을 가능한 빨리 정지시키는 행동을 취하는 것이다.

1. 제 1 단계: 갈등의 발전

갈등 주기의 첫째 단계는 갈등의 발전으로 모든 갈등은 관계상의 단순한 갈등으로부터 시작된다. 이 단계에서는 상대방으로 하여금 갈등을 예견(豫見)할 수 있도록 느끼게 한다. 갈등 해결은 이 단계가 가장 효과적이고 쉬운 지점이다. 왜냐하면, 이 단계에서는 쌍방간에 아무런 해를 끼치지 않기 때문이다. 대부분의 교회 지도자들은 이 단계를 무시해 버리는 경우가 많다. 왜냐하면, 쌍방간의 사이에 일어나는 갈등을 대단한 것으로 생각하지 않기 때문이다.



〈도표 5-1〉 노르만 샤우척(Norman Shawchuck)의 갈등 주기⁹¹⁾

예를 들어 항상 강대상 위에 꽃을 장식하는 여신자에게 다른 사람들이 “오늘은 꽃이 잘 어울리지 않는 것 같습니다.”라고 하면 그 사람과의 사이에 갈등 상황이 올 수도 있다. 혹은 옷차림이 단정치 못한 신자에게 “주일날 옷을 단정히 입고 나오시지요.”라고 제의하는 사람이 있다면 이 경우에도 상호 관계가 갈등 관계로 발전될 수 있다. 사람들은 자신들이 갈등을 가지고 있다는 것을 은연(隱然) 중에 나타내 보이기도 한다. 그 단서들은 걱정스러운 마음, 날카로운 비평, 혹은 감정이 속에서 끓고 있을 때 나타나는 표현들이다. 이러한 갈등 단계가 갈등 주기(葛藤週期)의 시작이 된다.

모든 갈등은 대인 관계 속에서 단순하게 시작된다. 이 단계는 대인 관계에서 “자유 상실감(喪失感)”을 경험하고 있음을 알려주는 신호이며, 이러한 자유상실감이 갈등 상황을 만들어 내는 시작이 된다. 갈등 주기의 이 단계가 갈등 해결을 위한 가장 쉬운 지점이다. 이 단계에 있어서는 갈등에 관여된 사람들에게 아주 작게 혹은 거의 해를 끼치지 않는다. 그러나 대부분의 사람들이 이 단계를 갈등으로 취급하지 않는다. 왜냐하면, 이 단계에서의 문제들은 사실 대단한 것이 아니기 때문이다. 초기 단계를 무시해 버리게 되면, 그 다음 단계로 가면서 조화와 생산성은 사라지고 역할 딜

91) Norman Schawchuck, 교회 갈등과 목회, 63.

레마에 빠지게 되어 시간과 정력(精力)을 소모(消耗)하기 시작한다.⁹²⁾

2. 제 2 단계: 역할 혼동

갈등의 둘째 단계는 역할 혼동이다. 갈등의 첫째 단계인 갈등의 시작(발전)이 해결되지 아니하면 둘째 단계인 역할 혼동이 일어난다. “내게는 이 갈등이 시작되고 있는데, 도대체 나는 무엇을 하고 있는가?”, “다른 사람은 무엇을 하고 있는가?”, “이 갈등 상황에서 무슨 일이 일어나고 있는 것일까?, 누구의 책임인가?” 이 단계에서 사람들은 서로의 의견을 나누고, 그 갈등의 문제점들을 파악하고, 갈등을 야기시킨 변화들을 확인하며, 문제가 더 악화되기 전에 문제를 해결해야 한다. 갈등의 시작(발전)을 지나 역할 혼동의 단계에서는 파괴적 갈등으로 확산되게 되지만, 공개적으로 문제를 논의하는 사람이나 그룹은 별로 없다. 그러나 역할 혼동 단계에서는 문제가 이미 위협적으로 나타나므로 문제를 피할 수 없다. 이미 대화가 무너지기 시작하고, 서로 격렬하게 비난하는 지경에까지 이른다. 이 두 번째 단계에서는 문제를 해결하기 위해 쌍방이 서로 전투적 언어를 사용하게 되므로 의사 소통(意思疏通)에 문제가 일어난다.⁹³⁾

스피드 리아스(Speed Leas)는 이 단계에 대하여 다음과 같이 말한다:

서로의 차이점에 대해 그들이 알고 있는 것을 서로 나눌 때 쌍방은 매우 조심성 있게 한다. 그들은 상대방을 높이거나 혹은 자신들에게 해로운 정보를 제공하는 일을 억제하려는 경향이 있다. 서로의 차이점을 취급하기 위해서 절충안이 일반적으로 사용되는 전략(戰略)이다. 비록 합당하지도 않고 가능성도 없는데도 실시(實施)하려고 시도한다. 절충안의 생각은 오래 가지 못한다.⁹⁴⁾

역할 혼동이 고조되어 의사소통이 악화되기 시작하면 사람들은 서로에게 책임을 전가(轉嫁)시킨다.

92) Norman Schawchuck, 교회 갈등과 목회, 64.

93) Ibid.

94) Speed B Leas, Moving Your Church Through Conflict, 19.

3. 제 3 단계: 비행 수집

이런 상황이 갈등주기의 세 번째 단계인 비행(非行)을 수집하는 상황으로 진전되는 것이다. 이 단계에서 사람들이 가지는 태도는 대립(對立)이다. 노골적으로 폭력에까지 이를 수 있다. 갈등은 노골적으로 표면화되어 서로 갈라지고, 문제들은 분명해지며, 서로 대립한다. 상대방의 비행을 수집하여 상대방을 공격하는 무기로 삼고 거침없이 사용한다. 이 단계는 상상했던 것 보다 훨씬 더 심각한 상태로 발전된다. 또한 이 단계는 문제를 해결하지 못하는 단계이다.⁹⁵⁾

4. 제 4 단계: 정면 대결

갈등의 네 번째 단계는 정면 대결이다. 대결의 싸움 장(場)에는 줄로 쳐놓고 갈등을 폭발시키는 단계이다. 이 단계에서는 노골적인 폭력에까지 이를 수 있다. 폭언이나, 몸싸움으로 완전히 정면 대결의 싸움 장이 될 수 있다.⁹⁶⁾ 이 단계에서는 개인 혹은 그룹 자신들이 갈등을 직접 처리하겠다고, 교회의 회계장부를 빼앗아가고 교회문을 자물쇠로 잠그고, 회의에 들어가는 사람들을 방해하고, 회의 시간에 혼란스럽게 소리 지르며, 진행을 방해하고, 심지어는 강대 상에 올라가 육탄 공세를 하고, 세법정으로 가서 교회의 분쟁을 해결한다고 고소하는 행동을 한다.⁹⁷⁾

이 단계에서는 서로 생존을 위해 어떤 방법이라도 사용한다. 상대방의 고통에 대해서는 전혀 관심이 없게 된다. 오직 살아남기 위해서만 전력(全力)을 다할 뿐이다.

스피드 리아스는 다음과 같이 지적한다.

이 단계에 이르면 당파간에 서로 결속한다. 누가 자기편에 들어왔고 안 들어왔는지 분명한 선이 그어진다. 강력한 지도자가 등장하고 각 편당에 속한 회원들은 자기의 지도자들의 소원과 그룹의 뜻을 따른다. 작은 무리의 결합력이 전체 조직체의 건강보다 더 중요하게 생각된다. 각 파당의 회원들이 결속될 뿐만 아니라, 그들의 언어는 이데올로기 쪽으로 진행되어 간다. 편당의 회원들은 문제보다는 원리, 원칙에 대해서 말하는 것이다.⁹⁸⁾

95) Norman Schawchuck, 교회 갈등과 목회, 65.

96) Ibid.

97) Speed B Leas, Conflict In The Parish: How Bad Is It? Leadership 4 (Spring 1984), 184.

98) Speed B, Leas, Moving Your Church Through Conflict, 22.

쌍방은 정면대결 가운데 있으면서 갈등을 해결하지 못한다고 생각한다. 그러나 그들은 그 전과 같은 관계로 돌아 갈 수 있고, 새로운 각오로, 새로운 기대를 가지는데 서로 합의 할 수도 있다. 그것이 조정(調整)이다. 만일 그들이 조정의 방법을 선택한다면, 상당한 압력을 받으면서 이루어지기 마련인데 그 이유는 다른 해결의 대안이 없다고 느끼기 때문이다.

5. 제 5 단계: 조정

마지막 다섯 번째 갈등주기의 단계는 조정(adjustment)이다. 조정은 정면 대결을 종결(終決)시키기 위해 여러 가지 방법을 동원하여 갈등을 해결하는 단계이다. 정면 대결 단계에서는 조정은 회피, 분리, 지배 냉전과 같은 형태를 취하게 한다. 그러나 대결 속에서 잘 관리된 조정은 쌍방간의 “재협상들과 목표”들을 존중하고 받아들이는 자유로운 마음을 갖도록 할 수 있다.⁹⁹⁾

조정을 가리켜 연금술사의 작업이라고 표현한다. 조정자는 문제에 꼭 맞는 정확한 법칙을 찾아야 한다. 그것은 여러 번의 시도를 요구한다. 갈등의 조정은 쌍방간의 모든 것들이 만족될 때 갈등 속에서 합의(合意)가 이루어진다. 그러므로 갈등 해결은 반드시 쌍방간에 서로 합의를 통해 이루어져야 한다. 만약 갈등이 어떤 단계에서 효과적으로 처리되지 않는다면, 갈등은 다음 단계로 진행될 것이다. 이러한 진행을 불러일으키는 가장 중요한 요인은 조직에 또는 인간 관계 속에서의 갈등의 증가이다. 그러므로 교회 지도자는 갈등의 단계를 이해할 필요가 있으며, 거기에 따른 해결책을 사용하므로 갈등을 줄일 수 있을 것이다. 잘 관리된 갈등은 더 큰 힘을 창출(創出)해 내고 전보다 더욱 생산적인 환경을 조성할 수 있다.

위에서 열거한 갈등 단계에 대해 다음과 같은 여러 가지 증상들이 발견이 된다.¹⁰⁰⁾ 각각의 증상은 초기 단계에서 나타나는 것이 말기에서도 나타나기도 하며, 비율이 높은 것부터 비율이 낮은 순으로 나열한 것이다.

초기 단계는 해결이 용이한 단계이며, 중기 단계는 해결할 수도 해결이 안 될

99) Norman Shawchuck, 교회의 갈등과 목회, 66.

100) Charles, "A Daily: Reflections on the Elmmhust Case," Conflict in a Voluntary Association, Perry D. Lefevere ed (Chicago: Chicago Theological Seminary, Exploration Press, 1975), 119-121.

수도 있는 단계이고, 말기 단계는 해결 불가능한 단계로 좋은 해결을 기대하기 어렵다.

먼저, 초기 단계에는 다음과 같은 증상들이 나타난다.

- ① 헛소문과 가십(gossip)이 나돈다.
- ② 교인들 사이에 전화가 잦다.
- ③ 다른 사람의 눈치를 본다.
- ④ 저녁 등 초대하는 일이 잦아진다.
- ⑤ 교인이나 장로들이 협조를 안 한다.
- ⑥ 과거를 들추어내어 흥본다.
- ⑦ 일을 회피(回避)한다.
- ⑧ 공식적인 결정이 지켜지지 않는다.

다음으로, 중기 단계에는 다음과 같은 증상들이 나타난다.

- ① 회의 중에 편당(偏黨)이 나타나기 시작한다.
- ② 비공식적인 모임이 잦다.
- ③ 모임에서 공개적인 불만이 나온다.
- ④ 다른 사람의 과거를 들춰 흥본다.
- ⑤ 예배 출석률이 줄어든다.
- ⑥ 공식적인 결정이 지켜지지 않는다.
- ⑦ 교인들을 자기편으로 만들려 애쓴다
- ⑧ 헌금이 줄어든다.
- ⑨ 저녁에 자주 초대한다.
- ⑩ 외부 사람에게 호소하며 지지(支持)를 구한다.
- ⑪ 장로들이 협조를 안 한다.
- ⑫ 재정적인 압박을 시도한다.
- ⑬ 다른 사람의 눈치를 본다.
- ⑭ 직접 간접적으로 위협한다.
- ⑮ 예배 시간에 방해를 놓는다.
- ✻ 교회의 공식 모임에 고성(高聲)이 오간다.

※ 서로 피(避)한다.

※ 안 나오던 교인들이 얼굴을 내밀기 시작한다.

마지막으로, 말기 단계에는 다음과 같은 증상들이 나타난다.

- ① 교회 내에서 폭력이 등장한다.
 - ② 공개적인 공갈, 협박, 저주가 나온다.
 - ③ 상회(上會)에 청원(請願)을 낸다.
 - ④ 옥신각신 몸싸움이 등장한다.
 - ⑤ 공개 편지가 나돈다.
 - ⑥ 교회의 공식회의에 고성(高聲)이 오간다.
 - ⑦ 직, 간접적으로 위협이 나온다.
 - ⑧ 오랫동안 결석하던 교인들의 얼굴이 보이기 시작한다.
 - ⑨ 외부 사람에게 호소하며 지지를 구한다.
 - ⑩ 재정적인 압박을 가한다.
 - ⑪ 예배 시간에 판청을 부린다.
 - ⑫ 다른 교인들을 자기편에 합세(合勢)시키려고 애쓴다.
 - ⑬ 상대를 피(避)한다.
 - ⑭ 현금이 줄어든다.
 - ⑮ 비공식 모임이 잦다.
- ※ 장로들이 협조를 안 한다.

제 6 장

남가주 한인 교회가 분쟁 관리를 위해 사용하는 방법

5장에서는 갈등의 발전 단계와 그 증상(症狀)에 대해서 고찰(考察)하였다. 본장에서에서는 그 분쟁을 어떻게 관리를 하는가 실제적으로 설문 조사된 사례를 통하여 구체적으로 살펴 볼 차례다. 갈등(conflict)은 선의의 경쟁(competition)과는 다르다. 그 속에는 대립과 적의감, 비양립성과 심리성이 깊게 담겨 있다. 인간관계론자들은 대부분 갈등을 좋아하지 않는다. 갈등은 없어야 한다고 생각한다. 그러나 인간이 조직생활을 하는 한 갈등은 피할 수 없다. 물론 갈등이 조직(組織)의 인간 관계를 해친다는 점에서 역기능적(逆機能的)인 측면도 있지만, 자극을 주고 원만한 해결점을 찾도록 노력하게 만든다는 점에서 볼 때 순기능적(巡機能的) 측면도 강하다.

연구자의 조사에 의하면, 교회 내의 분쟁 관리를 위해 사용되는 해결책으로 지 교회가 속한 상회 기관인 교단(敎團)에서 분쟁을 관리하는 방법과, 목사 자신이 교회 분쟁을 해결하는 방법, 그리고 교회가 세상 법정을 사용하는 방법을 사용하고 있는 것으로 나타났다.

제 1 절 교단에서 개(個) 교회의 분쟁을 관리하는 방법

교회 안에는 대부분 교회 자체의 규칙이나 내규(內規) 혹은 권징, 조례와 같은 분쟁해결의 절차가 있다. 그러나 교회 분열이 생겼다고 하는 것은 교회 싸움을 해결하기 위한 모든 전략이 수포로 돌아갔다는 것을 의미한다.¹⁰¹⁾ 이 때에 제 삼자로서 중재 역할(仲裁役割)을 할 수 있는 대상은 개 교회가 소속(所屬)하고 있는 교단 내의 분쟁 수습위원회 회원들이 될 수 있다.

101) Regart A. Noblett, "Is Conflict Always Bad?," Christian Ministry 21 (1990), 12.

중재(仲裁)는 성서적 아이디어이다. 중재는 예수 그리스도의 복음의 진수(眞髓)이다. 바울은 디모데에게 보낸 그의 첫 번째 서신에서 하나님과 사람 사이에 한 분의 중재자이신 예수 그리스도가 있다고 했다.¹⁰²⁾ 현재 L.A. 한인 교회들이 분쟁을 종식(終熄)시키기 위해 일반적으로 사용되는 방법이 교단을 통해서 중재하는 방법이다. 저자가 속해 있는 미국 장로교 규례서(헌법)에는 다음과 같은 조항이 명시(明示)되어 있다(노회책임, CT-11.0103).¹⁰³⁾

“i항 교인들과 협의하여 교회를 나누거나 해산(解散) 혹은 해소(解消)시킨다.”
 “n항 목사를 안수하고, 회원으로 받아들이고, 이전시키고, 임직시키고, 제명하고.....”
 “o항 목회의 관계를 수립하기도 하고, 일방 혹은 쌍방의 요구에 따라 관계를 해소시키기도 하고.....”

중재자는 사법적 권위를 가지게 됨으로 중립성을 지켜야 하며, 하나님의 말씀에 따른 교회의 선교가 절대적으로 중재를 요구한다고 판단될 때 중재해야 한다. 교회 분쟁시(分爭時) 상회 기관의 조정 방법은 일반 법정에서 사용하는 소송보다 빠르고 비용이 적게 드는 방법 가운데 하나이다.

그리고 분쟁 당사자들 간에 원하든 원치 않든 교회의 경우 상회(上會)의 개입에 의해서 제삼자가 중재의 역할을 할 수 있다. 이 방법은 교회 분쟁을 타결(妥結)하기 위해서 가장 보편적으로 사용되는 방법이다.

이미 4장에서 대다수 이민 교회는 분쟁의 아픔을 경험한 사실을 고찰하였다. 그러면 그들은 교회 분쟁 시 분쟁 해결을 위해 어떤 방법을 취하였는가?

연구자의 조사에 의하면, 교회 안에 분쟁이 일어날 때 상회기관(노회, 대회, 총회)에 분쟁 관리를 위해 중재 요청을 꺼려한 것으로 나타났다. “교회 분쟁 시에 해결을 위해 상회 기관에 중재요청을 하였습니까? 하지 않았습니까?”라는 질문을 던졌다. 85명의 응답자 중 중재 요청을 했다가 29명(34퍼센트), 하지 않았다가 56명(66퍼센트)으로, 중재 요청을 하지 않은 비율이 중재 요청을 했다고 응답한 비율보다 훨씬 높았다. (<표 6-1>을 참조하라)

102) 디모데전서 2:5-6.

103) 미국 장로교 규례서(Book of Order) (Louisville: 총회 사무실 발행, 1994), 11-13.

〈표 6-1〉 교회 분쟁의 해결을 위해 상회 기관에 중재 요청

소속 교단		장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자		47	16	7	3	-	-	3	9	85
했다		17	3	3	2	-	-	1	3	29
		36.2%	18.8%	42.9%	66.7%	-	-	33.3%	33.3%	34.1%
하지 않았다		30	13	4	1	-	-	2	6	56
		63.8%	81.3%	57.1%	33.3%	-	-	66.7%	66.7%	65.9%
하지 않은 이유	신임할 수 없어서	5	6	-	-	-	-	2	2	15
		16.7%	46.2%	-	-	-	-	100.0%	33.3%	26.8%
	목사의 명예 때문에	2	1	-	1	-	-	-	-	4
		6.7%	7.7%	-	100.0%	-	-	-	-	7.1%
	알려 지기를 원치 않아서	15	3	1	1	-	-	-	2	22
		50.0%	23.1%	25.0%	100.0%	-	-	-	33.3%	39.3%
	무응답	3	1	4	-	-	-	-	-	8
		10.0%	7.7%	100.0%	-	-	-	-	-	14.3%
	기타	7	3	2	-	-	-	-	2	14
		23.3%	23.1%	50.0%	-	-	-	-	33.3%	25.0%

상회 기관에 중재 요청을 하지 않은 이유로는 “알려 지기를 원치 않아서”가 22명(41.1퍼센트)으로 가장 많았고, 그 다음이 “신임할 수가 없어서”가 15명(26.8퍼센트)이었고, “목사의 명예 때문에”가 4명(7.1퍼센트)으로 집계됐다.

교회 안에 분쟁이 일어 날 경우 목사는 교회의 아픔이 외부에 알려지는 것을 원치 아니하는, 즉 자신의 명예와 교회가 하나님의 영광을 가리우는 일이 얼마나 치명적인가를 입증(立證)해 주고 있는 것이다. 또한 상회 기관은 지교회 목사들에게 신임을 얻지 못하고 있다는 점도 드러난 것이다. 그들은 지교회의 분쟁 시 상회 기관의

분쟁처리 과정을 지켜보았을 것이고 또한 소문에 의해서도 들었을 것이다. 그들은 이러한 상회 기관에 중재 요청을 하여 불이익을 당하기보다는 차라리 홀로 해결해 보려고 외로운 투쟁의 길을 선택한 것으로 보여진다. 대개 교단에서 개입할 경우 교단의 이익이나 이권(利權)을 보호하는 차원에서 해결이 되는 것이 상례(上例)이며 이런 경우 교단이나 노회에서 교회를 지키고 있는 사람들에게 유리한 판단을 내리게 된다. 왜 그런가 하면, 교회 짓는 데 빌려온 물게지(mortgage) 같은 교단의 이권이나 재산이 관계되어 있기 때문이다. 이때는 정의(正義)가 실현(實現)되지 않고 정의의 이름으로 거래나 비즈니스만 남는다. 독립 교회의 경우 약간 다르나 결과는 건물을 지키는 쪽에 유리하게 된다.

어쨌든 중재자들의 역할은 쉽지 않다. 중재자들에게는 상당한 제한점(制限點)이 있다는 사실을 알아야 한다.

스티븐 가이론(Stephen Gaylon)은 다음과 같이 말한다:

중재자로서의 역할은 갈등에 관여된 자들이 어떠한 특별한 결정을 내리도록 인도하는 일에 직접 관여되어서는 안 된다. 또한 쌍방이 서로 합의할 수 있는 해결점을 찾는 데 도움을 줌으로 갈등이 종결(終結)될 때까지 적극적인 태도를 가지고 갈등에 대한 판단과 조언(助言)을 해야하는 위치를 벗어나서는 안 된다.¹⁰⁴⁾

스피드 리아스(Speed Leas)는 갈등 상황 속에서 제 삼자를 부르는 유익에 대하여 다음과 같이 말했다.

갈등 해결에 도움을 줄 수 있는 제삼자나 권위자를 불러올 가능성에 대해 항상 당신은 생각하고 있어야 한다. 제 삼자는 반항심과 파괴적인 행동들의 감소를 위해 객관적(客觀的)인 청중 같은 역할을 할 수 있다. 제삼자는 모든 배우들이 그들의 가장 좋은 연기를 표현하고자 하는 마음과 같이 행동할 것이다. 그들의 존재는 갈등에 관여된 사람 측에서 보면 훨씬 좋은 갈등관리가 되는 것이다. 보통 제삼자는 진행과정을 천천히 하면서 도울 것이다. 왜냐하면, 공정(公正)하게 처리하기 위함이고, 서로 지켜야 하는 규칙들을 세우고 갈등의 문제들에 대한 결정을 이루는 일에 갈등 속에 있는 모든 사람들을 함께 하도록 노력(努力)하기 위함이다.

104) Stephen N. Gaylon, "Peace Making Within Organizations," Christian Social Action 4 (May 1991), 9.

다.¹⁰⁵⁾

위에서 지적하였듯이, 교회 분쟁 시에 많은 교회가 교단이나 상회기관의 도움을 청(請)하는 데 주저하고 있다. 대부분의 교회들이 상회기관의 중재를 활용하기를 꺼려하고 있는 것이 사실이다. 물론 상회 기관이 분쟁해결을 위한 신임을 얻지 못하고, 해결 자체를 해주는 힘이 없고, 단지 분쟁에 대한 공정한 판단을 제공했다고 해도 각 지교회에서 실행하느냐 안 하느냐는 각 교회의 독단적인 결정에 달려있다. 이러한 판단을 집행하도록 강요할 수 있는 구속력(拘束力)이 상회기관에는 없다. 그러나 외부로부터 도움을 받지 않는 상태가 도움을 받는 상태보다 교회의 분쟁을 해결하는데 있어서 더 어려움이 있다는 사실을 교회 지도자들은 기억해야 할 것이다.

제 2 절 목사 자신이 교회 분쟁을 해결하는 방법

교회 분쟁에는 목사 자신이 그 분쟁에 깊이 개입(介入)되어 있는 경우가 대부분이다. 목사와 장로의 대립, 목사를 지지하는 세력과 그 반대 입장에 서서 목사와 그를 지지하는 세력과의 대립(對立)이다. 이러한 분쟁의 상황에서 외부의 도움은 받지 아니하고 목사 자신이 분쟁을 해결하기 위해 분쟁 해결의 매니저가 되는 경우이다. 왜 목사는 상회 기관이나 외부로부터 중재자들을 불러오는 것을 꺼려하는 것일까? 그 이유로 두 가지를 들 수 있다. 하나는 교회 문제가 외부에 알려지기를 꺼려하기 때문이고, 다른 하나는 상회 기관에 대한 불신이다(참조, <표 6-1>). 교회 문제가 외부로 알려지기를 꺼려하는 이유는 교회와 목사 자신의 명예에 대한 손실의 우려 때문이며, 상회기관에 대한 불신은 종종 노회나 총회가 교회 문제를 바르게 해결해주지 못한 경험을 알고 있기 때문이다. 교단의 경우는 목사는 교단에 속해 있기 때문에 제삼자로서 공정하고, 중립에 서야 할 것이다. 교회 분쟁에 있어서 중재인들은 제삼자로서 훌륭하고, 신뢰를 받으며, 공정하고, 중립적이고, 객관적인 사람들로서 갈등 속에 있는 사람들에 의하여 존경을 받고 그들에 의하여 받아들여지는 사람이어야 한다¹⁰⁶⁾고 주장한다.

105) Speed B. Leas, Leadership and Conflict (Nashville: Abingdon Press, 1982), 107.

106) Duance Elmer, Cross Culture Conflict (Downers Grove, IL: University Press, 1993), 76.

교회 분쟁의 경우 간혹 목사보다는 교회의 교인 수(數)나 교회의 재정, 교회의 건물, 그리고 교단의 이익을 위해 가차(假借)없이 다른 쪽 당사자들을 버리는 경우가 있다. 그래서 노회(老會)는 목사들의 노조(勞組)라는 소리를 듣는다. 이런 이유로 목사는 스스로 분쟁 해결을 해보려고 시도(試圖)하게 된다. 이럴 경우 목사는 외로운 투쟁(鬪爭)을 감수(甘受)해야 하며 그 분쟁이 계속 되는 동안 시간 낭비, 의욕 저하, 좌절감등을 경험하게 된다. 교회 분쟁은 짧게는 한두 달, 길게는 몇 년 동안 지속(持續)되기도 한다. 분쟁이 오랄 경우 목회자가 견디다 못해 스스로 교회를 떠나기도 한다.

캘리포니아 기독교 화해 봉사단(Christian Conciliation Service)의 설문 조사에서 성직자들이 갈등을 다루는 시간이 공적 업무에서 어느 정도의 비중을 차지하느냐고 질문을 했다. 질문에 응한 135명 중 10퍼센트에 해당하는 성직자들이 분쟁해결에 40퍼센트를 소비하고 있다고 답했으며, 26퍼센트의 성직자들이 20 내지 40퍼센트를 소비하고 있으며, 나머지 사람들이 20퍼센트 미만을 소비한다고 답했다.

결과적으로, 응답자들 중의 3분의 1 이상이 분쟁 해결을 위해 그들이 가진 시간의 20퍼센트 이상을 소비한다는 결론이다.¹⁰⁷⁾ 이 수치는 매주 하루 전체에 해당하는 시간이며, 일년 12개월 중 2달 이상에 해당하는 시간이다.

라일 쉐러(Lyle Scheller)는 그의 저서 The Pastor and People에서 다음과 같이 밝히고 있다.

“교인들은 비생산적(非生産的)이고 심지어는 파괴적(破壞的)인 갈등으로 끝을 맺기를 바라고 있다. 그러한 심각한 마음의 갈등을 가지고 있으므로 목사가 교회를 위해 힘과 자원(財源)을 재정비(再整備)하기도 전에 교회의 1/4이 문을 닫아야만 했다.”¹⁰⁸⁾

목사들이 갈등에 소비하는 20퍼센트의 시간은 무엇을 의미하는가? 갈등 문제를 조정하느라 근무 시간 낭비, 의욕 저하, 좌절감으로 인한 손실을 가져올 수 있다.

연구자는 목사로서 어려움이 있을 때 도움을 주는 사람들이 누구입니까? 라는 질문을 하였다. 응답자 156명 중 배우자 95명(61퍼센트)으로 가장 우위(優位)를 차지

107) Richard W. Mayers and L. Rondolph Lowry, 갈등 해소와 상담, 전해룡 역 (서울: 두란노, 1997), 42.

108) Ibid. 재인용.

지하였고 동료목사가 52명(33.3퍼센트)으로 그 다음이고, 교우 중(中)이 42명(27퍼센트)으로 세 번째, 선배목사가 34명(21.8퍼센트)으로 네 번째, 교단 지도자가 12명(7.7퍼센트)으로 다섯 번째로 집계됐다. (아래의 <표 6-2>를 참조하라)

<표 6-2> 목사로서 어려움이 있을 때 도움을 주는 사람들

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156
동료 목사	32	10	4	2	-	1	-	3	52
	38.1%	38.5%	30.8%	28.6%	-	50.0%	-	21.4%	33.3%
선배 목사	15	12	-	3	-	1	1	2	34
	17.9%	46.2%	-	42.9%	-	50.0%	11.1%	14.3%	21.8%
교단지도자	3	5	-	1	-	1	1	1	12
	3.6%	19.2%	-	14.3%	-	50.0%	11.1%	7.1%	7.7%
배우자	50	18	13	4	1	1	2	6	95
	59.5%	69.2%	100%	57.1%	100%	50%	22.2%	42.9%	60.9%
친척	-	-	2	-	-	-	1	1	4
	-	-	15.4%	-	-	-	11.1%	7.1%	2.6%
교우중	20	4	3	-	-	1	5	9	42
	23.8%	15.4%	23.1%	14.3%	-	50.0%	55.6%	64.3%	26.9%

다시 말해 목사가 교회 안의 어려움을 겪을 때 배우자와 동료 목사가 큰 힘이 되고 있다는 수치는 꽤 다행스러운 일이 아닐 수 없다. 그러나 이런 작은 갈등을 넘어 교회 분쟁이 일어날 때는 외부(상회기관)의 협조를 구하는 것이 바람직 할 것이다.

버지니아 주의 린치버그(Lynchburg, Virginia)에 있는 리버티 대학교(Liberty University)의 부총장이었던 에드워드 돕슨(Edward G. Dobson)은 목사 자신이 분쟁에 개입하게 될 때 세 가지 실수를 하기 쉽다고 지적(指摘)하였다. 혼자만 생각하거나 어느 한쪽 편을 든다거나 성급하게 달려들어 개입하기 쉽다는 것이다.¹⁰⁹⁾

109) Edward G. Dobson and Others, eds., 갈등과 논쟁 어떻게 할 것인가? 임 상훈 역 (서울: 도서출판, 1995), 202-204.

돕슨은 먼저 목사가 혼자 분쟁(分爭)에 개입하는 것보다 더 위험한 일은 없다고 주장하면서, 그룹으로 개입하는 것이 가장 바람직하다고 제안한다. 그는 다음 세 가지를 그 이유로 들고 있다.

첫째로, 상담자가 많을 때 지혜가 나온다는 것이다. 한 사람의 의견보다 그룹에서 나온 의견이 더 공감대가 이루어지고 그룹에 속한 여러 사람들로부터 나온 지혜는 내가 혼자 결정했을 경우의 그것 보다 더 나은 것이다.¹¹⁰⁾

둘째로, 사람의 수가 많으면 보호받을 수가 있다는 것이다. 상황이 좋지 않게 되면 목회자가 운영위원회의 합법적인 보호를 받거나 법인으로서의 교회의 보호를 받아야 할 때가 있는 것이다.¹¹¹⁾

셋째로, 사람의 수가 많으면 논쟁이 개인간의 -나와 다른 사람사이의- 분쟁으로 번져나갈 가능성을 줄일 수 있다는 것이다. 결정을 내려도 나의 결정이 아니라, 교회의 결정인 것이다. 어떤 경우는 최종적인 합의를 보았는데, 그것이 어느 한 쪽이나 양쪽 모두에게 불만족스러운 것일 때도 있다. 그러면 그 한쪽이나 양쪽 모두가 불만스러워하거나 괴로워할 수 있다. 이렇게 되면 이런 결정을 홀로 주도해서 이끌어낸 목회자는 자기에게 결코 이롭지 못한 상황에 처하게 된다.¹¹²⁾

교회의 분쟁이 일어날 때 목사는 혼자 해결하는 것보다 외부의 도움을 받는 것이 더 유익하다는 것을 알아야 할 것이다.

제 3 절 교회가 세상 법정을 사용하는 방법

위에서 지적한 바와 같이 교회 안에는 대부분 교회 자체의 재판기구 혹은 권징 조례와 같은 분쟁 해결의 절차가 있다. 만일 교회가 분쟁 해결을 위한 어떤 제한 기구(制限 機構) 같은 것이 없을 때에는 지교회가 소속된 총회의 헌법이 있다. 교회 분쟁시 세상 법정을 사용하는 경우는 제삼자를 불러 분쟁을 해결하기를 원치 않기 때문이다. 교회의 상급 기관의 권면과 해결방안을 받아들이기 전에 이미 변호사를 채용하여 그들의 말을 교회문제 해결방법으로 삼는 경우가 점점 많아지고 있다.

110) Edward G. Dobson and Others, eds., 갈등과 논쟁 어떻게 할 것인가?, 202-204.

111) Ibid.

112) Ibid.

그러나 이러한 방법은 분명히 잘못된 것이다. 이미 4장에서 교회의 분쟁을 다루었듯이, 기독교인들은 서로 소송(訴訟)을 걸어서는 안 된다는 바울의 제안은 그리 놀라운 것이 아니다. 바울의 시대로부터 현재까지의 인류 문화를 관찰한 사람들은 절대적인 소송 제기가 때로는 파괴적인 영향을 준다는 사실을 깨달았을 것이다.

연구자는 이민교회 목회자들이 교회 분쟁이 일어날 때 어떠한 형태를 취하고 있는지를 알아보기 위해 설문조사에서 “교회 분쟁이 생겼을 때 어떻게 해결하였습니까?”라는 질문을 했다. 이에 대해 응답한 156명 가운데 “당사자들과 대화를 하였다”가 73명(46.8퍼센트)으로 가장 많았다. 그 다음으로 “기도에만 전념하였다”가 60명(38.5퍼센트), 그 다음으로 “다른 교역자들에게 자문을 청했다”가 32명(20.5퍼센트), 그 다음으로 “교회 직분자 중 중재자(仲裁者)를 활용하였다”가 27명(17.3퍼센트), 그 다음으로 “목사가 사임하였다”가 23명(14.7퍼센트), 그 다음으로 “분쟁의 당사자들이 교회를 떠나라고 권고(勸告)하였다”가 16명(10.3퍼센트), 그 다음으로 “상회 기관에 도움을 청했다”가 14명(9퍼센트), 마지막으로 “세상 법정(法定)에 소송(訴訟)을 했다”가 3명(1.9퍼센트)으로 집계(集計)됐다(참조, <표 6-3>).

교회 분쟁시 세상 법정에 소송을 제기한 교회가 3개(1.9퍼센트)밖에 안 된다는 점은 꼭 다행스런 일이다. 그러나 이미 3장에서 지적하였듯이, 남가주 몇몇 대형 교회들이 교회 분쟁을 해결하기 위해 세상 법정에 고소하는 사태로까지 가게 되었고, 해결하는 데까지는 수년이 걸렸다. 그 외에 중형 교회인 S 교회, K 교회도 세상 법정에 소송을 낸 상태다. P 교회, S 교회의 소송을 담당했던 K 변호사는 2년 정도 진행되어온 이 소송 케이스가 D 교회를 예로 들면서 “굉장히 힘들었습니다”라고 실토(實吐)하였다. 또한 세상 법정에 고소한 장본인인 C 목사는 “한때 교회의 문제가 세상 법정으로 비화된 그 자체가 교회의 권위 실추이며, 이 소송에 있어서는 승자(勝者)나 패자(敗者)가 있다고 생각하지 않는다.”¹¹³⁾고 말했다. 이같은 일련의 교회 분쟁이 한인 커뮤니티에 부정적인 교회 이미지를 심는 것은 물론 비기독교인들에게 “교회는 싸움하는 곳”이라는 인상을 심어 결국 교회의 선교 장애물이 되고 있다는 지적이 높아지고 있다.

113) 미주 크리스천 신문, 2001년 4월 7일자.

〈표 6-3〉 교회 분쟁이 생겼을 때의 해결 방법

소속 교단	장로교	감리교	침례교	성결교	루터교	순복음	초교파	다른 교파	합계
응답자	84	26	13	7	1	2	9	14	156
당사자들과 대화	38 45.2%	8 30.8%	8 61.5%	5 71.4%	1 100.0%	2 100.0%	5 55.6%	6 42.9%	73 46.8%
기도만 하였다	32 38.1%	10 38.5%	7 53.8%	2 28.6%	- -	- -	4 44.4%	5 35.7%	60 38.5%
다른교역자들에 게 자문을 청함	21 25.0%	3 11.5%	1 7.7%	3 42.9%	- -	1 50.0%	3 33.3%	- -	32 20.5%
교회직분자중 중재자로 활용	14 16.7%	3 11.5%	3 23.1%	1 14.3%	1 100.0%	1 50.0%	2 22.2%	2 14.3%	27 17.3%
목사가 사임함	12 14.3%	7 26.9%	- -	- -	- -	- -	2 22.2%	2 14.3%	23 14.7%
분쟁당사자들이 교회를 떠나 라고 권고함	10 11.9%	3 11.5%	- -	1 14.3%	- -	- -	1 11.1%	1 7.1%	16 10.3%
상회기관에 도움을 요청함	10 11.9%	2 7.7%	- -	- -	- -	- -	1 11.1%	1 7.1%	14 9.0%
세상법정에 소송함	3 3.6%	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	3 1.9%

아브라함 링컨(Abraham Lincoln)은 이렇게 말했다. “소송을 포기하십시오. 가능한 언제나 당신의 이웃에게 타협(妥協)하도록 설득(說得)하십시오. 명목상 승소한 사람이 수수료, 비용, 시간 낭비 면에서 보면 실제로는 패소한 것이나 다름없음을 알려 주시오.”¹¹⁴⁾

같은 맥락에서, 핸드(Learmed Hand) 법관은 이렇게 말했다. “단도직입적으로 소송 당사자인 나는 병과 죽음 이외에 다른 어떤 것보다도 소송이 가장 두렵다.”¹¹⁵⁾

매우 흥미로운 사실은 바울이 법적 절차에 의존하는 사람들은 이미 “진 것”이라고 하면서 논쟁(論爭)을 벌였다는 것이다. 사법적 해결에서는 판결문이 낭독될 때에 항상 이긴 사람과 진 사람이 있다. 그러나 판결과 상관없이 이런 종류의 분쟁 해결에

114) Richard W. Mayers and L. Rondolph Lowry, 갈등 해소와 상담, 69.

115) Ibid.

서 기독교인들은 진 것이라고 바울은 주장했다. 그 손실(損失)이란 경제적 혹은 감정적인 것일 수도 있고 개인의 명예나 지위의 실추(失墜)일 수도 있다.

1. 경제적 손실

교회가 소송에 의존 할 때 맨 처음 겪는 것은 재정적(財政的) 손실(損失)이다. 현재의 사법 제도상 대도시에서 계약(契約)이나 상해(傷害)에 대한 분쟁을 해결하는 보통의 민사 소송(民事 訴訟)에 드는 수수료는 1만 5천 내지 2만 달러에 이른다.¹¹⁶⁾ 그러나 소송까지 간 분쟁(分爭)들 중 많은 경우가 다른 방식으로 해결될 수도 있는 것들이다. 소송 건수의 증가로 값비싼 사법 처리 제도가 전례(前例)없이 확장을 가속화하고 있다. 안타깝게도 급증하는 소송 건수에 기독교인들이 포함되어 있다. 하나님께서 주신 자원을 투자할 만한 곳이 분명히 존재할 것이다. 교회가 본연의 책임에 충실히 임함으로써 보다 협력적인 분쟁 해결 과정을 사용하도록 제시(提示)할 수 있다.

2. 감정적 손실

소송에 참여한 사람들은 감정적(感情的)으로 손실(損失)을 입는다. 소송에 이긴 자나 진 자나 감정적 손실은 마찬가지이다. 소송이 끝날 때까지 양측은 얼마나 많은 분노를 느끼겠는가? 승소(勝訴)한 자들은 별도로 자신이 들인 감정적 비용을 계산해 본다면 형제를 잃은 결과를 낳는 손해와 더 나아가 정신적, 영적으로 메말라 버리는 감정적 손실을 가져오게 될 것이다.

3. 명예적 손실

기독교인들간의 분쟁이 소송으로 번질 때 나타나는 가장 큰 손실은 신앙 공동체인 교회의 명예 손실일 것이다. 교회 내의 좋지 않은 소문으로 인해 신앙이 철저하지 않은 사람들에게는 비난의 구실을 제공하고 외부의 비판을 받게 되는 것이다. 기독교인들이 스스로 갈등을 해결할 능력이 없고 세속적(世俗的)인 사회 내에서도 분쟁을 해결할 능력이 없다는 것이 입증되면 교회의 명예(名譽)는 실추(失墜)되고 말 것이다. 교회가 그리스도께서 말씀하신 화해 공동체(和解 共同體)를 이루지 못하는데 어떻게

116) Richard W. Mayers and L. Rondolph Lowry, 갈등 해소와 상담, 69.

우리가 그리스도의 가르침으로 이 세상을 일깨울 수 있겠는가? 분쟁 시에 소송을 생각하기 전 먼저 예수 그리스도 교회를 생각하는 지혜가 필요하다.

4. 사역의 상실

마지막으로 소송에 연루된 사람들은 다른 사람들에게 봉사(奉事)할 능력을 상실하게 된다. 사회에 공헌(貢獻)함으로써 교회의 명성(名聲)이 쌓일 수 있으며 개별적으로 그리스도인의 봉사가 이웃에게 개인적으로 영향을 줄 수 있다. 교회가 교회 공동체 내의 분쟁을 건설적(建設的)인 방법으로 해결할 수 없다면 분쟁으로 가득 찬 이 세상에서 어떻게 봉사할 수 있겠는가? 교회 가족이 절대적으로 대립하고 있는데 가족 내의 분쟁에 어떻게 대처할 것인가? 교회 내부적 분쟁과 소송으로 괴로워하는 사람들에게 교회가 어떻게 하나님의 치유사역을 감당할 수 있을 것인가? 교회 조직이 병들어 있다면 교회 밖에 있는 조직의 건강이 회복될 것이라는 희망을 제시할 수 있겠는가? 소송은 효과적으로 봉사할 수 있는 기회를 앗아가 버린다.

우리가 누군가를 법정에 세우면 교회는 재정적, 감정적 손실을 입고 그 명예를 잃는다. 그리고 그리스도는 우리의 사역(使役)을 잃는 것이다. 마태 복음과 고린도 전서에서는 분쟁 발생 시에 대처할 적절한 대응에 대해 잘 설명하고 있다. 그리스도인들은 그리스도께서 세우신 절차를 따라야 한다고 규정(規定)하고 있다. 화해(和解)는 그리스도의 가르침에서 아주 강조(強調)되는 부분이다.

바울은 그리스도인들이 소송 절차를 밟아서는 안 된다고 가르쳤다. 이 가르침은 정신적, 실용적 차원에 근거(根據)한다. 소송하지 않고도 말씀 안에서 의사 소통과 분쟁 해결의 절차를 선택(選擇)할 수 있다. 더 나아가 교회 지도자들은 교단 헌법과 자체 규칙이 갈등을 해결하는 데 큰 도움을 준다는 사실을 반드시 기억해야 한다.

제 7 장

남가주 한인교회 분쟁의 해결 방안

이 장에서는 남가주 한인교회 분쟁의 해결 방안을 고찰하고자 한다. 설문조사에 나타난 교회 분쟁의 내용을 살펴봄으로, 전통적으로 취해온 방법들을 평가하고 보다 나은 교회 분쟁 해결에 대한 창조적 방안을 제시(提示)하고자 한다.

제 1 절 교단의 개(個) 교회 분쟁해결에 관한 평가

교회는 분쟁이 없을 수 없다. 독립교회는 목사 자신이 창조적(創造的)으로 해결(解決)하든지 아니면 분쟁에 의해서 먹히든지 어느 한쪽을 선택(選擇)해야 한다. 목사가 싫어하든 좋아하든, 목사는 갈등의 매니저(manager) 역할을 해야 한다. 그러나 상회기관에 속한 지교회는 상회기관에 도움을 요청(要請)할 수 있다. 또한 상회기관은 문제가 발생한 지 교회를 보살펴야 한다.

이미 제5장에서 고찰(考察)한 바와 같이 교회가 분쟁할 때 상회기관에 도움을 '요청했다' 보다는 도움을 '요청하지 않았다' 라고 응답한 비율이 훨씬 높았다. 상회기관에 도움을 요청하지 않은 이유로는, 크게 "신임할 수가 없어서," "알려지기를 원치 않아서" 순으로 나타났다. 여기에서 두 가지 문제점을 발견할 수 있다. 하나는 상회기관의 문제와 다른 하나는 목회자의 문제이다.

1. 상회 기관의 문제

가. 신뢰(信賴)의 회복이 필요하다.

지교회 목자들은 노회(老會) 안에 있는 지교회 분쟁 해결과정을 지켜보았을 것

이다. 또한 동료 목회자들이나, 소문에 의해서도 들었을 것이다. 그들은 상회 기관에 중재 요청을 하여 불이익(不利益)을 당하기보다는 차라리 홀로 해결해 보려고 외로운 투쟁의 길을 선택하는 것이다. 저(底) 신뢰의 현상이 일어 날 경우 좋은 분위기에서의 순수한 관계는 깨진다. 그러므로 상회기관은 지교회로부터 신뢰성(信賴性)을 회복(回復)하여야 한다.

나. 공정한 태도의 회복이 필요하다.

상회기관이 지교회 목사들로부터 받는 불신임에서 회복하는 길은 공정(公正)한 태도이다. 대개 교단에서 지교회 분쟁의 중재자로 개입할 경우 교단의 이익이나 이권을 보호하는 차원에서, 분쟁이 해결되는 것이 상례(常例)이며, 상회 기관은 교인수가 많은 편이나 교회 재산을 가진 사람들에게 유리한 판단을 내리기 쉽다.

다. 분쟁교회의 목회자를 교환을 해주는 역할이 필요하다.

지교회 분쟁 시 상회 기관은 어느 편이 옳고 그른가, 이것 아니면 저것, 흑백 논리(黑白 論理)에서 벗어나 분쟁교회의 목회자들을 서로 교환해주는 폭넓은 방법도 생각해 봐야 한다. 연구자가 속한 한미 노회(韓美 老會)에서는 그 동안 여러 교회 분쟁에 중재자로 개입(介入)을 하였으나, 분쟁교회 목회자 교환은 한번도 없었다.

2. 목회자의 문제

지교회 목회자들이 상회 기관에 기대(期待)하는 것과 같이 목회자들에게도 다음 몇 가지 기대 사항들을 지적하고 싶다.

가. 인정(認定)이 필요하다.

지교회 목회자들의 상회 기관에 대한 태도가 중요하다. 그것은 지교회가 소속한 상회 기관을 인정(Approval) 하는 일이다. 그러므로 상회 기관의 행정이나 지시에 적극 협력하고 따를 때 지교회도 어려울 때 보호(保護)를 받게 되는 것이다.

나. 자기 중심을 버리는 것이 필요하다.

대개 목회자들은 “독선적(獨善的)”이거나 “나”만의 성향(性向)이 짙다. 자기 중심은 교만의 불쾌한 표현 중의 하나다. 그것은 자신을 크게 생각하고 말하는 버릇이며, 자신의 재간(才幹)과 중대(重大)함을 증대(增大)시키는 습관이다. 이러한 태도와 마음가짐은 상회기관을 중요시 않게 되는 결과를 낳는다. 대개의 경우 평소에는 대수롭지 않게 여기다가 문제가 발생할 때는 상회의 협조를 바라는 목회자들이 많이 있다.

다. 협력 관계가 필요하다.

상회기관과 상회기관에 소속한 지교회 목회자들 사이는 서로 협력 관계이다. 이 양편이 협력하지 아니하면 서로의 이익이나 보호를 받을 수 없다. 지교회 목회자들이 상회 기관에 거는 기대나 요구만큼 상회기관에 대한 지교회의 협력이 있어야 한다.

제 2 절 분쟁 교회가 채택하는 분쟁 해결 방법에 대한 평가

연구자의 조사에 의하면, 한 교회가 평균 1회 꼴로 분쟁 경험을 한 것으로 드러났다(참조, <표 3-7>). 그러면 분쟁 교회가 채택하는 분쟁 해결 방법은 무엇인가?

설문 조사에 의하면, 총 응답자 68명중 “분쟁의 주동자들이 교회를 떠남으로”가 40명(58.8퍼센트)으로 가장 많았고, 두 번째로 “시간이 지남에 따라 자연적으로”가 26명(38.2퍼센트)이었고, 세 번째로 “분쟁 당사자들과 대화를 통해서”가 20명(29.4퍼센트)이었고, 네 번째로 “소송을 통하여”가 3명(4.4퍼센트)이었고, 다섯 번째로 “중재자를 통하여(상회기관)”가 2명(2.9퍼센트)이었다(참조, <표 3-10>).

1. 분쟁의 주동자들이 교회를 떠남으로

분쟁 교회가 채택하는 분쟁 해결방법으로 가장 첫 번째가 “분쟁의 주동자(主動者)들이 교회를 떠남으로”라고 응답하였다.

교회 분쟁에는 목사가 깊이 관련되어 있다. 분쟁에는 목사를 지지하는 파(派)와

목사를 반대하는 파(派)로 나뉜다. 분쟁의 주동자들이 교회를 떠났다는 것은 목사를 반대하는 파가 목사를 지지하는 세력에 밀려 나갔다는 말이 된다. 즉 목사가 교회 싸움에서 승리자(勝利者)가 된 것이다. 한 쪽 편이 손을 들고 나가기까지는 수개월 혹은 수년이 걸릴 수 있다. 그런 결과가 있기까지 양편은 모두 심리적 갈등, 영적 갈등, 그리고 물질적 손해까지 감수하게 된다. 그러면서도 목사는 버틸 수밖에 없었으나, 다행히 승리자가 된 것이다. 이 때 목사가 가졌던 대안은 오로지 목사라는 명예 때문에(7.1퍼센트), 알려지기를 원치 않아서(39.3퍼센트) 물러날 수 없다는 입장이었던 것으로 나타났다(참조, <표 6-1>). 이 방법은 넓은 안목을 잃은, “나 살고 너는 죽어야 한다”는 대안밖에는 될 수 없다. 이런 분쟁의 해결 방법은 권장할 만한 것이 아니다. 독선(獨善)과 아집(我執)으로는 평화롭게 분쟁 해결이 될 수 없기 때문이다. 교회에 남아 있는 자들이나, 교회를 떠난 자들 양편 모두는 그리스도 안에서 평화롭게 분쟁 해결을 할 수 있는 영적 지혜, 관용, 사랑을 배울 수 있는 기회를 영원히 놓치고 만 결과만 남게 될 것이다.

노만 샤우척(Norman Shawchuck)은 이러한 갈등 처리 스타일을 경쟁적 스타일로 규정하고 있다. 이 스타일의 특징은 승리이다. 이 스타일은 갈등에서 있을 수 있는 결과는 오직 두 가지, 승리(勝利) 또는 패배(敗北)이다. 승리는 패배보다 낫다는 기본 철학에 근거(根據)한다. 이러한 스타일의 사람은 공격적이고, 오만하며, 일반적으로 자신의 해결책 이외에 다른 해결책을 추구하는 데 비협조적이다. 종종 자존심이 관련되어 있기 때문에 어떠한 일이 있더라도 반드시 승리를 이루고자 한다.¹¹⁷⁾

2. 시간이 지남에 따라 자연적으로

연구자의 설문조사에 의하면, 분쟁교회가 채택하는 분쟁해결의 두 번째 방법은 “시간이 지남에 따라 자연적으로”라는 응답이었다. 즉 갈등을 무시하는 해결 방법이다. 사람들은 “시간이 해결해 준다”라는 말을 많이 사용한다. 세상일은 시간이 지남에 따라 문제가 해결되는 경우도 많이 있다. 그러나, 교회 안에서 목회자와 교인과의 분쟁과는 다르다. 특히 인간 관계에서 오는 갈등에서는 더욱 그러하다. 그런 면에서, 목회자와 교인과의 분쟁은 꼭 난해(難解)한 것이다. 갈등은 지금 표출(表出)되었을지

117) Norman Shawchuck, 교회의 갈등과 목회, 49.

라도, 그 시작은 이미 몇 개월 혹은 수년 전부터 시작되었고 지금까지 계속 진행되어 왔다는 것을 인식(認識)하지 않으면 안 된다. 그러므로 갈등을 무시해서는 안 된다.

물론 만사가 시간이 지남에 따라 해결된다면 얼마나 좋을까! 그러나 이러한 분쟁해결의 대안(代案)은 바람직하지 못하다. 그럼에도 불구하고 많은 목회자들은 분쟁이 일어날 때 이 대안을 사용한다. 교회 분쟁은 시간이 지남에 따라 해결되기 보다는 문제가 더 복잡해지고 끝내 목사는 견디다 못해 상처만 입고 교회를 떠나는 경우가 많다는 것을 기억해야 할 것이다. 노만 샤우척(Norman Shawchuck)은 이러한 갈등 처리 스타일을 “회피적(回避的) 스타일로 수동적인(受動的) 거북이와 같다”¹¹⁸⁾고 했다. 그리고 이와 같은 회피적 스타일을 취하는 사람에게는 좌절, 헌신이 없는 불평의 식만 쌓이게 되므로 결국 “깊은 적대감만이 있게 된다.”¹¹⁹⁾고 주장한다.

3. 분쟁의 당사자들과 대화를 통해서

분쟁교회가 채택하는 분쟁해결의 또 다른 방법으로는 “분쟁의 당사자들과 대화를 통해서”이다. 목회자나 직원들이 겪는 갈등은 역동성(逆動性)을 갖는다. 에드워드 돕슨(Edward Dobson)은 그의 저서 다투는 교인들을 화해시키기라는 책에서 목회자나 직원들이 겪는 대부분의 갈등은 다음 두 가지 가운데 하나가 그 원인이라고 지적하였다. 하나는 대화의 결여이다. 교역자나 직원들은 다른 교역자나 직원들이 무엇을 하고 있는지, 무엇을 하고 있지 않은지를 머릿속으로 짐작만 할 뿐 대화를 하지 않는다는 것이다. 다른 하나는 궁지에 몰릴 경우 교역자나 직원들은 직책 때문에 뒤로 물러나는 일을 못한다는 것이다.¹²⁰⁾

대화는 문제 박스를 여는 키와 같다. 분쟁 해결의 방법으로는 “대화”가 가장 바람직한 방법 중의 하나이다. 연구자의 설문 조사에서도 대화의 방법을 통해 분쟁이 수습된 사례가 29.4퍼센트로 나타났다(참조, <표 3-10>).

탐 마샬(Tom Mashall)은 개인적인 공격을 받았을 때 다음과 같이 자세를 취하라고 주장한다.

118) Norman Shawchuck, 교회의 갈등과 목회, 42.

119) Ibid., 43.

120) Edawrd Dobson et al. eds., 갈등과 논쟁 어떻게 할 것인가?, 213.

비난이 다툼의 정신 때문에 생겨난 것일 때에는 화평의 정신으로 대(對)하라. 비난이 악으로 생겨난 것일 때에는 사랑으로 대(對)하라. 비난이 좁은 마음으로 생겨났을 때에는 너그러움으로 대(對)하라. 비난이 교만에서 생겨났을 때에는 겸손으로 대(對)하라. 비난이 거만함으로 생겨났을 때에는 온유함으로 대(對)하라. 비난이 거짓에서 생겨났을 때에는 진실함으로 대(對)하라. 비난이 불신에서 생겨났을 때에는 믿음으로 대(對)하라.¹²¹⁾

예수님께서도 “화평(和平)케 하는 자는 복이 있나니 저희가 하나님의 아들이라 일컬음을 받을 것이요”(마 5:9)라고 말씀하셨다. 노만 샤우척(Norman Shawchuck)은 이러한 스타일을 다음과 같이 주장한다.

타협적 스타일로 이 스타일의 특징은 양측 당사자가 약간의 손해를 받아들이도록 설득하기 위해서 약간의 이익을 양측에게 제시하는 것이다. 이 스타일은 모든 사람이 전적으로 만족하기란 불가능하겠지만, 이익과 손해를 가능한 한 공평하게 분배하는 해결책에 도달하기 위하여 양측 사람들의 의견을 들을 수 있도록 허용함으로써 양측의 필요사항들을 만족시키며, 설득과 필요하다면 조작이 사용된다. 이러한 유형의 갈등 처리 스타일은 여우와 같다.¹²²⁾

여기서 타협은 본질적인 “선(善)함”에 이르기까지 모든 것을 총괄하여 세속과 타협하라는 말이 아니다.

4. 중재자(상회 기관)의 조정을 통해서

설문 조사에 의하면, 분쟁교회가 채택하는 분쟁 해결방법으로 중재자(상회 기관)를 통하여 라고 응답한 수가 2.9퍼센트에 불과한 것으로 나타났다. 많은 경우 교회 내부의 분쟁은 교회 내의 분쟁 당사자들에 의해서 해결될 수 없는 경우가 있다. 교회의 목사는 그 자신이 연루된 분쟁을 중재(仲裁)할 수 없다. 그럴 때는 교회 외부의 도움이 중요하다.

이 방법은 단순히 분쟁 중에 있는 당사자들 상호간의 선택에 의해서 누군가 공

121) Tom Marshall, 지도력이란 무엇인가? 이상미 역 (서울: 도서출판 예수 전도단, 1998), 124.

122) Norman Shawchuck, 교회의 갈등과 목회, 47.

정한 재판관이 판단하여 분쟁이 조정되기를 원하는 진행 과정이다. 그 재판관의 결정은 최종이며, 구속력이 있는 것으로 그 최후 결정에 따르기로 동의한 결정 과정이다. 자원하지 않아도 교회의 경우 상회 기관의 개입에 의해서 이 방법이 채택될 수 있다. 이 방법은 분쟁타결을 위해서 알려진 방법 가운데 가장 고전적(古典的)인 방법이다. 솔로몬 왕이 이 방법을 사용하였다. 어느 분쟁도 모든 대안(代案)이 사용되어지고 난 후에도 안될 때까지는 이 방법을 쓰지 않고 이 과정의 대상이 되지 않아야 한다. 모든 분쟁해결을 위한 처리 방법이 다 실패할 때 조정(調整) 방법이 고려되어야 한다. 즉 교회 분쟁이 어떤 방법으로도 해결할 수 없다고 판단될 때 이 방법을 사용하는 것이다. 이 때에 조정자로는 세상 법정이 될 수 있고 지역 교회가 속해 있는 상회 기관이 될 수도 있다.

세상 법정을 사용하는 것은 성경적이 아니므로 교회는 마땅히 상회 기관을 채택(採擇)해야 할 것이다. 더글라스 루이스(G. Douglass Lewis)는 그의 저서 Resolving Church Conflicts에서 “사람과 조직은 특정한 분쟁의 상황이 심각하고 파괴적인 잠재력을 갖고 있다는 것을 상기시켜 줄 수 있는 ‘조기 경보 시스템’이 필요하고, 분쟁을 다루는 제도화된 조직이 필요하다.” 고 하였다.¹²³⁾

어떤 분쟁이든지 양측이 서로 나쁘다고 주장하는 것보다 조정역(調整役)이 누가 잘못했고 뭐가 어떻게 되었다고 판정을 내려 주는 것이 서로 싸워서 얻는 결과 보다 좋게 나타난다. 그럼에도 불구하고, 아직까지 분쟁을 해결하기 위해 상회 기관을 채택하고 있는 목회자는 극소수에 불과한 것으로 나타났다. 교회 분쟁을 더욱 효과적으로 해결할 수 있는 방법은 곧 상회 기관을 통해서라는 것을 목회자들은 인식해야 한다.

5. 법정 소송을 통하여

마지막으로 분쟁 교회가 채택하는 분쟁 해결의 방법은 “소송을 통해서” 라고 응답하였다. 많은 경우 교회가 분쟁에 빠질 때 그 대안(代案)으로 법정 소송을 통해서만 분쟁해결이 가능하다고 생각하는 것이다. 각 지교회에서 분쟁을 해결하지 못할 경

123) G. Douglass Lewis, Resolving Church Conflicts (San Francisco: Harper and Row, 1981), 68-73.

우 소속된 상회 기관에 도움을 청할 수 있다. 대부분의 교회들이 이 과정을 활용(活用)하기를 꺼려하고 있는 것이 사실이다. 그러나 외부로부터 도움을 받지 않는 상태가 도움을 받는 상태보다 교회의 분쟁을 해결하는데 더 어려움이 있다는 사실을 교회 지도자들은 기억해야 할 것이다. 분쟁교회가 외부(상회 기관)를 통해서 분쟁을 해결하기보다는 교회 문제를 세상 법정으로 끌고 가는 점이 아쉽다.

법정 소송의 약점(弱點)은 문제를 다룰 때에 해결을 위한 더 좋은 대안이 있는지의 여부를 생각해볼 겨를도 없이 분노를 표출(表出)하는데 있다. 그리고 양측이 그들의 문제를 해결할 수 없다는 생각에서 상대방을 적대시(敵對視)하게 되고 그로 인해 자신의 입장만 지나치게 강조하게 된다.¹²⁴⁾

골드버거(S. Goldberg)는 “기독교인들은 성경적인 원리와 일치를 이루면서 효과적으로 분쟁 해결에 기여(寄與)할 수 있는 여러 가지 과정 및 자원을 선택할 수 있다.”¹²⁵⁾고 하였다. 교회는 어떤 상황에서도 세상을 따르면 안 된다. 기독교인들은 서로 소송을 걸어서는 안 된다는 것이 바울의 제안이다. “형제들아 형제로 더불어 송사할 뿐더러 믿지 아니하는 자들 앞에서 하느냐? 너희가 피차 송사함으로 너희 가운데 이미 완연(宛然)한 허물이 있나니 차라리 불의를 당하는 것이 낫지 아니하며 차라리 속는 것이 낫지 아니하냐”(고전 6:6-7)라고 했다. 소송은 적대적이고, 파괴적인 영향을 준다는 것을 깨달아야 할 것이다. 교회 분쟁을 해결하기 위해 사용하는 소송 방법은 가장 바람직하지 못한 방법 중의 하나이다.

제 3 절 교회 분쟁 해결을 위한 창조적 제언

교회 분쟁 해결을 위한 창조적 제언으로 교단을 통한 교육과 훈련, 교단 가입, 목회자 교환과 분리 방법 그리고 목회자 이임(移任)방법을 들 수 있다. 그러면 하나하나 고찰(考察)해 보기로 하자.

1. 교단을 통한 교육과 훈련

124) Richard W. Mayer and L. Randolph Lowry, 갈등 해소와 상담, 75.

125) S. Goldberg, E. Green and F. Sander, Dispute Resolution (Boston: Little Brown, 1985), 8-9.

무슨 일이나 교육이란 훈련 없이 이루어지지 않는다. 교회의 일은 더욱 그렇다. 그러므로, 교회 지도자는 어느 직임(職任)이든지 교육과 훈련을 거친 후에 그 직에 임하도록 해야 한다. 지도자 교육은 교회 자체 내에서 할 수도 있고 교단적 차원에 위탁하여 할 수도 있다. 훈련에는 예비훈련과 봉사훈련이 있다. 예비 훈련은 앞으로 일을 맡길 일군을 미리 교육하고 준비시키는 일이다. 예를 들면, 장로나 집사로 피택 받은 사람들은 일정한 기간의 교육을 마친 후에 직임(職任)에 임해야 한다. 봉사 훈련이란 교육과정을 거치지 않은 채 현직에서 봉사하는 사람들에게 봉사 중에 일정한 기간을 정하여 훈련과 교육을 시키는 것을 말한다. 간추려 말하면,

첫째, 교회는 현재 가지고 있는 규칙들을 재검토하여 수정할 필요가 있는 조항을 충분한 토의를 통해 의견을 수집하고, 교회 운영과 특히 교회 갈등이나 분쟁을 건설적으로 관리할 수 있는 방안을 마련하기 위해 규칙을 개정할 수 있는 기회를 마련할 것을 제언(提言)한다. (교회분쟁의 가장 큰 인사관리 분야를 신중히 살펴야 마땅할 것이다).

둘째, 교회는 신자 관리를 할 때 새로 출석하는 신자들과 출석한지 오래된 신자들간의 관계를 신중하고도 원만하게 이루어 나갈 수 있는 기회와 방법을 개발하여 이 그룹간에 일어나는 분쟁을 최소화시키기를 제의한다.

셋째, 개 교회가 소속된 노회와 총회는 이러한 갈등 관리에 대한 내용을 소개하고, 함께 참여하도록 유도하며, 궁극적으로 갈등 관리를 위한 위원회를 좀 더 활성화(活性化)하고, 구체적인 실행방법을 개발하여, 상급기관에 상설 기구로 존재할 수 있도록 추천하며, 교회가 이를 위해 노력하기를 제언한다. 지역 교회에서 이런 프로그램을 적극 활용한다면, 상회 기관에 대한 지역 교회의 인식이 달라질 뿐 아니라, 상회 기관과 지역 교회 유대관계(紐帶關係)도 좋아질 것이다.

2. 교단 가입

교회 분쟁해결의 방안으로 교단 가입을 제언한다. 독립 교회의 경우 작은 문제나 사소한 갈등에 목회자 자신이 직접 갈등 해결의 매니저로 개입하게 된다. 그럴 경우 심각한 위험에 빠질 수 있다. 분쟁이 시작됐다는 것은 양편이 갈라졌다는 것을 의미한다. 이때 논쟁을 벌리는 양자는 목회자가 재판관이 되어 주기를 절실히 원한다

(그리고 자기편을 들어주기를 둘 다 바라고 있다). 이때 목회자는 어느 한편으로 치우친다는 인상을 주게 마련이고, 따라서 교인들 사이에 분열을 초래하거나 양쪽으로 갈라지게 만들 위험이 있다. 이럴 경우 목회자는 양쪽 모두에게 불신임(不信任)을 얻을 가능성이 크다.

이와 반대의 경우도 있다. 첫째로, 목사는 대부분의 회중들이 자기들의 목사가 어느 특별한 문제를 위한 변호사가 되는 것보다는 양방의 화해자의 기능을 해 주도록 요청하기 때문에 항상 정의를 위해 설 수 없다. 그러면 정의와 진리는 문제가 될 것이다. 둘째로, 다른 문제는 만일 목사가 분쟁에 관여되었다면 그는 양쪽 분쟁 당사자들을 위한 매니저로서 신뢰받지 못할 것이요 받을 수도 없다. 만일 목사가 중간 입장에 서면, 쌍방은 그를 자기들의 대적자(對敵者로) 보기 때문이다. 양쪽 모두로부터 욕을 얻어먹을 수 있다. 사람들은 흔히 “우리편이 아니면 모두 적(敵)이다.”라고 생각하는 경향이 있기 때문이다. 마지막으로, 중립적 입장에 선다는 것도 상당히 어렵다. 그리고 쌍방이 목사는 자기들의 반대자로 보게 되면 양쪽에 의해서 공격을 받을 것이다. 교단에 가입하지 아니한 독립 교회는 어쩔 수 없이 목회자가 분쟁의 매니저가 될 수밖에 없기 때문에 목회자는 분쟁 시 큰 불이익(不利益)을 당하게 된다.

교회 분쟁해결의 방안으로 교단이 개입하면, 더 큰 문제로 번져나갈 가능성을 줄일 수 있다. 결정은 내려도 나의 결정이 아니라 교단의 결정인 것이다. 어떤 경우는 최종적인 합의를 보았는데, 그것이 다른 한 쪽이나 양쪽 모두에게 불만족스러운 것일 때도 있다. 그러면 그 한쪽 또는 양쪽 모두가 불만스러워하거나 괴로워할 수 있다. 이렇게 되면 이런 결론을 혼자 주도해서 이끌어낸 목회자는 자기에게 결코 이롭지 못한 상황에 처하게 된다.¹²⁶⁾

위에 열거(列舉)한 바와 같이 목사나 교회가 교단에 가입하므로 분쟁 시에 불이익을 당하지 않고 보호를 받을 수 있는 최상(最上)의 길이 될 수 있다.

3. 목회자 교환

지도력의 은사(恩賜)와 자질(資質)을 지녔다고 해도 그 지도자가 절대로 실패하지 않는다는 보장은 없다. 마치 경영자의 자질을 지녔다고 해서 그 사람이 사업에 절

126) Edward G. Dobson et al. eds., 갈등과 논쟁을 어떻게 할 것인가?, 205.

대 실패하지 않는다거나, 운동에 재능이 있다고 해서 경기에서 항상 이긴다는 보장이 없는 것과 같다. 그러므로 지도자도 실패할 수 있으며, 어떤 경우에는 큰 실패도 한다. 하지만 지도자의 실패가 사람들의 이목(耳目)을 더 끄는 이유는 지도자의 임무가 다른 일에 비해 훨씬 잘 드러나는 것이기 때문이며, 지도자가 쓰러지면 많은 사람들과 교회에 영향을 주기 때문이다. 그러나 중요한 문제는, 실패한 지도자를 비난하는 것이 아니라 그에게 다시 힘을 주고 일어나게 하는 것이다. 그러므로 실패한 지도자를 다시 일으켜 세우는 일은 무엇보다도 중요한 일이다. 이 대안으로, 개 교회가 소속해 있는 노회는 갈등 관리 위원회를 두어 교단 차원에서 분쟁으로 상처를 입기 전에 목회자를 교환해 주는 역할을 해야 한다.

교회의 분쟁으로 인해 교회는 상처를 입게되고, 목회자는 교회를 떠나야 되는 경우가 대부분이다. 결국 분쟁으로 남는 것은 교회와 목회자의 상처뿐이다. 이런 고통과 아픔이 있기 전에 개교회가 속한 상회기관의 중재 역할 즉, 목회자를 교환해 주는 역할이 필요하다. 예를 들면, A라는 교회에는 A라는 목사가 맞지 않을 수 있지만 B라는 교회에서는 A라는 목사가 맞을 수 있기 때문이다.

노회는 목사를 보호하고 관리할 책임이 있기 때문에 노회적 차원에서 상설기구(常設機構)로서 이 일을 시도할 수 있도록 제언한다.

4. 분리 방법

교회 분쟁의 해결방안의 하나로 분리방법을 제언한다. 이 방법은 교회 분쟁을 해결하기 위한 모든 수단이 실패할 때 해결수단(解決手段)이 될 수도 있다. 그러나 이는 성경적으로나 교리적으로 불가능한 이야기이다. 그럼에도 불구하고 이 분쟁 해결의 마지막 해결 수단이 분쟁 당사자들을 합(合)하는 것보다 양자를 인정하여 분리(分離)시키는 경우가 교회사에 허다했다. 그렇지 않은 경우 한편은 인정하고 다른 한편은 버려서 교회를 떠나도록 하는 경우도 많았는데, 그렇게 되면 항상 다수가 힘이요 정의가 되었고, 소수는 마귀 혹은 이단자(異端者)로 몰렸다. 이 방법은 모든 상황에서 가장 피해야 할 전략이다. 분열이 생겼다고 하는 것은 교회 싸움을 해결하기 위한 모든 전략이 수포(水泡)로 돌아갔다는 것을 의미한다.¹²⁷⁾

127) Rogert A. Nobett, "Is Conflict Always Bad?," 12.

이러한 경우, 차라리 분열되는 것이 효과적인 변화를 가져다 줄 수도 있다. 이때 분열된 당사자들은 경쟁적으로 서로의 발전을 꾀하게 되는데 이는 서로 자기들이 옳다는 것을 보여주기 위해서 이다. 실질적으로 분리하는 마지막이고 최후의 해결이다. 교회가 분열로 인해 두 개로 찢어진 것을 합한다는 것은 아주 힘들고 드문 일이다. 교회사(教會史)가 그것을 증명(證明)하고 있다. 역시 이 분리의 방법은 교단적 차원에서 실행될 수 있도록 해야 한다.

5. 목회자 이임 방법

교회 분쟁이 일어날 때 목회자는 힘의 대결에서 살아남기 위해 안간힘을 쓴다. 목사를 지지하는 파(波)나 반대하는 파(波) 두 그룹은 서로 주도권을 잡으려고 안간힘을 쓰기 때문에 피해자들이 생기기 마련이다. 목회자들이 주의해야 할 점은 교회 분쟁이 성전(聖戰)이 되지 않게 주의해야 한다. 종교 전쟁보다 더 참혹한 것은 없다.

마셜 셸리(Marshall Shelley)는 다음과 같이 주장한다.

우리는 너무도 쉽게 마귀의 책략을 잊어버립니다. 창세기 3장을 보면, 마귀는 두 사람을 꾀어 그들이 하나님과 같이 되고 선악을 분별할 수 있게 되리라고 밀게 했습니다. 오늘날에도 우리의 뜻을 하나님의 뜻으로 생각하려는 유혹은 대단합니다. 나에게 반대하는 것은 하나님께 반대하는 것이라고 믿는다면, 이는 얼마나 마귀적입니다(128)

최악의 상황을 가정해 보면, 파워 게임에 져서 목사가 좌절감을 못 이겨 사임(辭任)을 하든, 아니면 배척운동(排斥運動)에 밀려나서 쫓겨난다고 해보자. 그러나 그런 경우에도 목회자가 끝난 것은 아니다. 한 사람의 반대자를 전체 교회라고 할 수 없듯이, 한 장소에서의 목회를 전체 목회라고 할 수는 없다. 윈스턴 처칠(Winston Churchill)은 “승리는 결정적인 것이 아니며, 패배도 치명적인 것이 아니다. 중요한 것은 계속하겠다는 용기이다.”라고 말했다.

교회에서 벌어진 싸움에서 상처받지 않고 살아 남은 목회자는 소수이다. 그러나 좋지 못한 상황에서 강단(講壇)을 떠나야 하는 목회자는 부지기수(不知其數)이다. 교

128) Edward Dobson et al. eds., 갈등과 논쟁을 어떻게 해결할 것인가?, 97.

회에서 쫓겨나게 되었을 때 목회자는 비통한 마음을 품을 것이다. 그러나 패배 가운데에도, 하나님의 종(從)들은 아주 망하지 않는다는 것을 기억해야 할 것이다.

목회 현장에는 언제나 일치와 성공만이 있는 것이 아니다. 분쟁으로 교회를 떠나야 하는 경우도 있다. 이것은 엄청난 대가를 요하는 해결책이다. 그러나, 관련된 모든 이들을 위해서는 이것이 좋을 수도 있다. 그러므로 교회의 분쟁 해결 방안 중 하나로 목회자의 이임방법(移任方法)을 제언한다. 목회자가 떠남으로 교회는 정상적인 목회가 가능하게 되고, 목회자 자신도 새로운 목회지에서 더 기쁨으로 봉사할 수 있게 되는 사례(事例)들이 얼마든지 있다는 것을 기억할 필요가 있다.

결 론

이 논문은 목회적(牧會的) 차원에서 이민 교회의 분쟁 해결의 중요성을 인지(認知)하여, 교회 지도자이며 분쟁 핵심인물로 등장하는 목회자를 중심으로 분쟁의 실제적 원인을 규명(糾明)하고 그 분쟁 해결의 대안(代案)에 대하여 연구하였다. 아울러서 성서적 근거에 의해 분쟁해결의 효과적인 원리들을 제시하였다.

비록 분쟁의 상황들이 교회에 유익을 줄 수는 없지만, 분쟁을 취급하므로 분쟁에 대한 분명한 이해심을 증진시켜 교회에 도움을 줄 수 있는 갈등 관리 기술들이 개발될 수 있기 때문에 분쟁이 반드시 나쁘다고는 볼 수 없다.

분쟁시 쌍방이 정면 대결하여 반드시 교회가 갈라져야만 하는 것도 아니다. 교회 분쟁은 분쟁에 관여된 사람들을 위해 오히려 긍정적이고 신앙 성장에 도움을 줄 있는 면도 있다. 그리고 갈등 관리자가 되기 위한 적절한 방법을 터득하고 여러 가지의 갈등 관리 유형을 각 상황과 관련된 사람의 부류와 개성에 따라 합당하게 사용하면, 교회의 갈등을 지혜롭게 해결할 수 있고 오히려 주(主) 안에서 한 형제된 신자들이 더욱 화합(和合)할 수 있는 기회를 마련할 수 있을 것이다.

제 1 절 논문의 요약

1. 제 1장의 요약

제 1장에서는 한인 이민교회의 형성과정과 현재 구성상(構成像)의 특성에 관한 일반적인 연구 즉, 한인 이민자와 이민교회를 역사적(歷史的)으로 조명(照明)하였다. 그리고 한인 이민자들의 생활 실상과 교회의 실상에 대하여 기술(記述)하였다. 이민 목회에 성공하기 위해서는 특수한 상황에 놓여 있는 이민자들의 실상에 대한 올바른 인식(認識)이 반드시 필요하다.

2. 제 2장의 요약

제 2장에서는 성서에 나타난 주요 분쟁들의 유형과 그 해결 방법에 대한 연구로서 교회 안에서 일어나는 다양한 분쟁들을 효과적으로 관리할 수 있는 대안으로써 성서적 원리들을 살펴보았다. 즉 교회 분쟁은 갈등 관리자의 처신에 따라 긍정적이고 건설적일 수 있다는 성서적 원리(原理)를 제시하였다.

3. 제 3장의 요약

제 3장에서는 본 논문의 가장 중요한 부분으로서, 현재 남가주 한인교회 분쟁의 현황(現況)을 소개하였다. 교회 분쟁의 현황을 알아보기 위하여 “한인 이민교회 분쟁의 원인분석”이란 제목으로 설문지를 작성하여 각 교단별로 조사하고 통계자료를 통하여 그 결과를 밝힘으로 교회 분쟁의 다양한 원인을 밝혔다.

4. 제 4장의 요약

제 4장에서는 제 3장에서 조사된 교회 분쟁의 다양한 원인을 분석한 결과를 제시하였다. 즉 목회적 원인, 회중적 원인, 그리고 이민 생활의 원인을 기술하였다. 우리가 병의 원인을 알면 예방도 치유도 쉬워지듯이, 교회 안에 어떠한 분쟁의 원인들이 있는가를 우리보다 먼저 분쟁을 경험한 교회들로부터 지혜를 배우는데 그 목적(目的)이 있다.

5. 제 5장의 요약

제 5장에서는 갈등의 발전 단계와 그 증상에 대한 이론적 내용을 근거로 하여 실제적으로 교회 분쟁이 일어날 때 그와 같은 단계와 증상이 나타난다는 사실을 제시하였다. 그러므로 갈등 관리자인 교회 지도자들은 갈등의 각 단계를 이해하고 관심을 가짐으로 가장 현명한 방법으로, 가장 빨리 분쟁을 정지시켜야 한다는 인식을 꼭 가질 필요가 있다.

6. 제 6장의 요약

제 6장에서는 교회 안에서 분쟁이 일어날 때 교회가 분쟁관리를 위해 사용하는

방법에 대한 설문조사 결과를 소개하였다. 일반적으로 분쟁 관리를 위해 교회들이 사용하는 방법에는 역기능적(逆機能的) 측면과 순기능적(順機能的) 측면이 있다는 사실도 살펴보았다.

7. 제 7장의 요약

제 7장은 본 논문의 마지막 부분으로 교회 분쟁의 해결방법을 제시(提示)하였다. 아울러 일반적으로 교회가 사용하는 분쟁해결 방법에 대해 분석하고 평가하였다. 마지막 부분으로 연구자는 교회 분쟁 해결을 위한 창조적(創造的) 제언(提言)을 하였다.

제 2 절 연구를 통한 제언

1. 목회자에 하는 제언(提言)

첫째로, 상회 기관에 대한 인정이 필요하다. 지교회 목회자들의 상회 기관에 대한 태도가 중요하다. 그것은 지교회가 소속한 상회 기관을 인정하는 일이다. 상회 기관의 행정이나 지시에 적극 협력하고 따를 때에 지교회도 어려울 때 보호를 받게 될 것이다.

둘째로, 협력 관계가 필요하다. 상회 기관과 상회 기관에 속한 지교회 목회자들 사이는 서로 협력 관계이다. 이 양편이 협력하지 아니하면, 서로의 이익이나 보호를 받을 수 없다. 지교회 목회자들이 상회기관에 거는 기대나 요구만큼 상회기관에 대한 지교회 목회자들의 협력이 있어야 한다.

셋째로, 자기 중심을 버리는 것이 필요하다. 대개 목회자들은 자기 중심적 성향(性向)이 짙다. 그것은 자기를 크게 생각하고 말하는 버릇이며, 자신의 재간과 중대함을 증대시키는 습관이다. 이러한 태도와 습관은 교회를 안정되고 평화롭게 지도하지 못하는 결과를 낳고 결국에는 분쟁의 불씨가 될 수 있다.

2. 상회 기관에 하는 제언

첫째로, 지교회 목회자들에 대한 보살핌이 필요하다. 이민 교회는 분쟁이 없는 교회가 없다. 이 분쟁 속에 목회자들은 힘을 잃고 고통가운데에서 홀로 서려고 안간

힘을 쓰면서 목회를 한다. 상회 기관은 이러한 목회자들을 위로하고 끊임없이 보살펴야 한다. 그럴 때에 상회기관은 목회자들로부터 신임을 받게 될 것이며 상호관계는 아름답고 화목한 관계로 발전할 수 있을 것이다.

둘째로, 지교회 분쟁해결을 위해서는 상회기관의 상설기구가 필요하다. 지교회가 소속된 노회나 총회에서는 갈등 관리에 대한 내용을 소개하고 함께 참여하도록 유도해야 한다. 또한 긍정적으로 갈등 관리를 위한 위원회를 좀 더 활성화시키고 구체적인 실행 방법을 개발하여 상급기관에 상설기구로 존재할 수 있도록 추천하며, 교회가 이를 위해 노력해야 한다.

셋째로, 분쟁 교회의 목사 교환이 필요하다. 지교회의 분쟁 시, 상회기관은 어느 편이 옳고 그른가, 이것 아니면 저것의 흑백논리(黑白論理)에서 벗어나, 분쟁 교회의 목회자들을 서로 교환해 주는 폭 넓은 분쟁 대안의 방법을 생각해야 한다. 분쟁 당사자인 목회자가 할 수 없는 이 문제를 노회나 상회기관의 차원에서 하는 것이 바람직하다고 생각한다.

넷째로, 교단을 통한 교육이 필요하다. 교회 지도자를 양성(養成)하는 교육은 지교회의 자체 내에서도 할 수 있다. 그러나 노회나 상회기관에서 교육을 실시하므로 통일성(通一性)을 이루는 이점과 상회기관과 지교회의 유대관계(紐帶關係)가 강화될 수 있는 이점도 있다. 예를 들면, 장로나 집사로 피택받은 사람들은 일정한 기간의 교육을 마친 후에 일을 맡아야 한다.

"일본인들은 회사를 세우고, 중국인들은 음식점을 세우는데, 한국인들은 교회를 세운다"는 말이 있다. 이 말은 미국 내에 거주하는 한인들의 생활양상(生活樣相)을 잘 설명해 주고 있다. 미국이 기독교 나라라고 하지만, 미국 교회의 교인들의 매주 교회 출석 통계는 40퍼센트밖에 되지 않는다. 반면에, 한인 교회의 교인들은 84퍼센트가 매주 최소한 한 번씩을 교회에 나간다고 한다. 이와 같이 교회를 구심점으로 삼는 교포사회를 위한, 이민교회의 사명은 실로 막중(莫重)하다. 그러므로 이민 교회의 분쟁의 문제는 비단 교회의 문제일 뿐만 아니라 평온함을 원하는 교포 사회에도 큰 문제를 일으키게 되는 것이다. 세상의 빛과 소금이 되어야 할 이민교회가 오히려 사회의 지탄(指彈)의 대상(對象)이 되고 있다. 사회의 부패를 규탄하기 전에, 먼저 교회의 부패를 시정하고 회개해야 함이 급선무임을 지적하지 않을 수 없다.

한인 이민교회는 이제부터라도, 교회 공동체가 예수 그리스도의 사랑으로 하나 되는 변화와 갱신을 필요로 한다. 그러므로 이민 교회의 사명은 막중하다. 이민교회가 감당해야 할 사명에는 사회적 사명, 정치적 사명, 종교적 사명, 교육적 사명이 있다. 하나님께서 이민 교회에 주신 이 사명을 감당하기 위해서는, 교회가 내적 일치, 화해, 사랑으로 하나가 되어야만 한다. 교회의 사명은 구원의 역사를 이루는데 있다. 과거에는 세계를 향하여, 미국교회가 그 주역(主役)을 담당했다. 이제는 재미 한인 교회가 이 구원의 사역(使役)의 주역을 담당하도록 기회와 은혜, 특권을 받았다고 생각한다. 이 막중한 사명을 감당하기 위하여, 이민교회는 먼저 안으로 하나 되는 일이 시급하다.

부 록

존경하는 목사님께!

저는 LA 북쪽에 위치한 벤추라 카운티 파우젠옥스 한인장로교회 담임목사 이종수입니다. 20년 이민 목회를 통하여 많은 우여곡절을 넘기고 오늘에 이르렀습니다. 하나님의 은혜로 파사데나에 있는 Fuller Theological Seminary에서 학위를 위한 논문을 준비하고 있습니다.

그동안 이민 목회를 통하여 경험한 실제적 목회 상황을 글로 쓰고 싶은 생각이 언제나 제마음에 자리 잡고 있던 차에 이번 저의 논문 “한인 이민교회 분열의 원인 분석과 그 해결책에 관한 연구”를 쓰게 되었습니다. 이 방면에 연구된 서적이 거의 없다는 점에서 더욱 큰 용기를 얻었습니다.

이 설문지는 로스엔젤레스의 500여 한인교회 담임 목사님들에게 보내지는데 목사님들의 협조와 격려가 없이는 불가능합니다. 협조와 격려를 “꼭” 부탁드립니다. 바쁘신 목회 일정 속에서 귀한 시간을 내어 주심을 감사드리며 속한 시일 안에 동봉한 반송 봉투에 넣어 보내어 주시면 너무나 기쁘겠습니다.

2001년 8월 25일

파우젠옥스에서 이종수 목사 드림

전화: 805-523-9675, fax 818-833-5787

목사님들의 설문지

아래의 질문을 읽고 가장 적당한 표현에 (✓)표해 주시기 바랍니다.

1. 소속 교단은:

() 장로교, () 감리교, () 침례교, () 성결교,
() 루터교, () 순복음, () 초교파, 다른교단: _____

2. 나의 목회 기간:

()년

3. 현재 사역하고 계신 교회에 오신지는 얼마나 되셨는지요?

()년

4. 교회 주일예배 참석 장년은?

() 50명 이하, () 100명 이하, () 100-200명,
() 200-300명, () 300-500명, () 500명 이상

5. 목사님의 연령:

() 30세 이하, () 30-40세, () 41-50세, () 51-60세, () 60세이상

6. 목사님의 최종학력:

() M.A., () M.Div., () Th.M., () D.Min. () Ph.D.

7. 목사님의 대략적인 신앙 노선은?

() 근본주의(fundamentalist), () 보수적 신앙(conservative), () 복음주의
(evangelical), () 현대주의(modernist), () 자유주의(liberal)

8. 나는 교회 분쟁을 경험한 일이 (사적이나 사사로운 분쟁은 제외):

() 있다

() 없다

9. 있다면, 지금까지 몇번이나 경험하였습니까?

() 번

10. 나는 교회 분쟁이 목회자가 주 원인이라고 생각한다:

() 예

() 아니요

예라고 생각하면 11번에 대답해 주세요.

11. 아래 해당 되는 사항에 모두 (✓)표해 주세요.

()목회자의 지도력, ()목회자의 인격, ()목회자의 윤리문제, ()설교에대한 불만,

()행정에대한 불만, ()대외 활동, ()년령, ()기타 _____

만약 아니오라면 12번에 대답해 주세요.

12. 아래 해당 되는 사항에 모두 (✓)표해 주세요.

()교회직분 때문에, ()안수 때문에, ()다른 교인들과의 불화로 인하여,

()교회재정 문제로, ()교회 행사로, ()이민 생활의 스트레스로,

()가정의 갈등으로, ()교회의 불만으로

13. 분쟁에 관여된 주 인물은?

() 목사, () 장로, () 집사, () 평신도

14. 교인들이 교회에 불만이 있는 경우 접촉하는 사람들은?

해당 되는 사항에 모두 (✓)표해 주세요.

- ☐ 친구
- ☐ 친척
- ☐ 신앙그룹
- ☐ 동향인
- ☐ 다른 불만자들

15. 교회 분쟁이 생겼을 때 어떻게 해결하였 습니까? 해당 되는 사항에 모두 (✓)표해 주세요.

- ☐ 문제를 해결하기 위해 당사자들과 대화 하기를 힘썼다
- ☐ 침묵 가운데 기도만 하였다
- ☐ 다른 교역자들에게 자문을 청하였다
- ☐ 교회 직분자들을 중재자로 활용하였다
- ☐ 목사가 사임하였다
- ☐ 분쟁의 당사자들이 교회를 떠나기를 권고하였다
- ☐ 상회기관 (노회, 대회, 총회)에 도움을 청하였다
- ☐ 세상 법정에 소송을 한적이 있다

16. 교회 분쟁이 수습 되었다면 그 이유는: 해당 되는 사항에 모두 (✓)표해 주세요.

- ☐ 시간이 지남에 따라 자연적으로 수습됨
- ☐ 당사자들과 대화를 통하여 수습됨
- ☐ 중재자 (상회기관)을 통해서 수습됨
- ☐ 분쟁의 주동자들이 교회를 떠남으로 수습됨
- ☐ 소송을 통하여 수습됨

17. 교회 분쟁이 수습되지 않은 결과로 나타난 현상은?

- ☐ 목사가 떠남
- ☐ 교인이 떠남
- ☐ 교회가 분열됨
- ☐ 교회가 약화됨

18. 만약 섬기시는 교회의 분열을 경험하신 일이 있으시다면 그 이유는:

- ☐ 노회나 교단의 결정 때문에
- ☐ 분열 때문에
- ☐ 부 교역자들의 독립과 교회 설립 때문에

19. 만약 목사님께서서 교단에 가입 되었다면 교회 분쟁의 해결을 위해 상회기관

(노회, 대회, 총회)에 중재를 요청:

- ☐ 했다
- ☐ 하지 않았다

20. 요청하지 아니하였다면 그 이유는,

- ☐ 신임할 수 없어서
- ☐ 목사의 명예 때문에
- ☐ 알려지기를 원치 않았으므로

기타: _____

21. 목사님의 월 사례금의 총액은(집,차, 연금 보험포함)

- ☐ \$1000, ☐ \$1500, ☐ \$2000, ☐ \$3000, ☐ \$3000-4000, ☐ \$4000-5000, ☐ \$5000이상

22. 현재 그 월급으로 생활에:

- ☐ 충분하다,
- ☐ 간신히 살 만하다,
- ☐ 모자란다,

23. 현재 나는 목회를 하며 다른 일에:

- ☐ Full time 직업을 가지고있다
- ☐ Part time 직업을 가지고있다

24. 일을 하는 이유는:

- ☐ 교회 사례금으로 생활이 부족하여
- ☐ 나의 재능을 사용하기 위하여
- ☐ 자발적인 봉사를 위하여
- ☐ 시간이 있기 때문에

다른 이유: _____

25. 현재 목회에 대한 나의 심정은?

- ☐ 만족하며 즐기고 있다
- ☐ 만족하다
- ☐ 불만족 하다
- ☐ 목회를 그만 두고 싶다

기타: _____

26. 목사로서 힘든 일들이 많지만 가장 힘든 것: 해당되는 사항에 (✓) 표해 주세요.

- ☐ 교인들의 불평, ☐ 대인 관계, ☐ 경제적 어려움, ☐ 설교 준비, ☐ 심방,
- ☐ 외로움, ☐ 배우자의 비 협조, ☐ 자녀 문제, ☐ 건강문제,
- ☐ 교인들과의 관계,

27. 목사로서 힘든 일이 있거나 교회 분쟁이 있을 때 목사에게 도움을 주는 사람은?

해당되는 사항에 (✓) 표해 주세요.

- () 동료 목사, () 선배 목사, () 교단의 지도자들, () 배우자, () 친척,
() 교우 중

28. 목회에 어려운 일이 생길 때, 아프고 답답할 때 어려움을 견디는 방법은 어떤 것인지 구체적으로 적어주세요.

1)

2)

3)

참고문헌

1. 국내서적

- 김경섭, 교회 인사행정론, 서울: 도서출판 프리셉트, 1994.
- 김기제, 21세기 리더십을 계발하라, 서울: 도서출판사, 1998.
- 김대균 외, 미국장로교 한인교회사, 서울: 한국장로교 출판사, 1999.
- 조남홍, 교회 싸움, 서울: 선교 문화사, 1999.
- 김선기, 목회 상담학, 서울: 기독교 문서 선교회, 2000.
- 김장대, 교회 행정학, 서울: 도서출판 솔로몬, 1995.
- 김정기, 교회 행정신론, 서울: 성광문화사, 1992.
- 문희석, 하나님의 구속역사, 서울: 보이즈사, 1973
- 미국장로교, 규례서, 미국장로교 총회, 1994-1995.
- 박경완, 교회 행정, 서울: 도서출판 일정사, 1992.
- 박두헌, 현대교회 행정학, 서울: 교회 교육연구원, 1991.
- 박완신, 교회 행정론, 서울: 기독교문사, 1993.
- 방지형, 목회 행정학, 서울: 성광문화사, 1991.
- , 교회운영론, 서울: 성광문화사, 1992.
- 손병호, 교회 행정학원론, 서울: 도서출판 그리인, 1990.
- 유의영, “21세기 한인교회의 전망.” D. Min 강의안, Fuller Theological Seminary, 2000.
- , “미국의 한인사회.” 강의노트, Fuller Theological Seminary, 2000.
- , 한국인의 미국이민, 서울: 범문사, 1983.
- , 미국을 사는 한인들, L.A.: 한국일보 미주본사, 1992.
- , “이민 교회의 미래.” 기독교 사상, 1990년 10월호, 177-189.
- 이사국, 성경적 헌금과 교회 재정관리, 서울: 예찬사, 1992.
- 이성희, 교회 행정학, 서울: 한국장로교 출판사, 1994.

이용범, 교회 행정의 이론과 실제, 서울: 은혜 출판사, 1993.

이윤근, 목사 - 장로 이래도 되는가?, 서울: 성광문화사, 1992.

정태기, 위기 목회상담, 서울: 대한기독교서회, 1992.

조동진, 현대교회 행정학, 서울: 도서출판 별, 1993.

황의영, 교회의 직임과 리더쉽, 서울: 생명의 말씀사, 1993.

현영수, 문화와 종교 교육, 서울: 금란출판사, 1994

2. 번역서적

Anderson, Neil T and Charles Mylander, 교회문제 이렇게 해결하라, 엄성옥 역, 서울: 도서출판 은성, 1994.

Barna, George, 21세기 교회를 붙잡아라, 탁영철 역, 서울: 배다니 출판사, 1993.

———, 마케팅이 뛰어난 교회가 더 성장한다, 김광점 역, 서울: 베다니 출판사, 1996.

Bergstrom, Richard L, 교회 재정 어떻게 할 것인가?, 김진우 역, 서울: 도서출판 햇불, 1994.

Boehme, Ron, 21세기의 지도자, 허광일 역, 서울: 예수전도단, 1994.

Carnegie, Dale, 효과적인 대화와 인간관계, 정성호 역, 서울: 삼일서적, 1988.

Cousins, Don, 교회 관리, 어떻게 할 것인가?, 이인식 역, 서울: 도서출판 햇불, 1994.

Dobson, Edward G., Speed Leas, and Marshall Shelley, 갈등과 논쟁, 어떻게 할 것인가?, 임상훈 역, 서울: 도서출판 햇불, 1995.

Douglas, Stephen, and Cook, Bruce, 교회경영 이렇게 한다, 서울: 순출판사, 1991.

Excell, Joseph S, 출애굽기, 황장욱 역, 베이커 성경주석 시리즈 2, 서울: 기독교문사, 1995.

Hartman, Jack, 성경은 경영학 교과서입니다, 오태용 역, 서울: 베다니 출판사, 1994.

- Hendrix, Olan. 크리스천 지도자를 위한 경영과 관리. 차종율 역. 서울: 기독교문서선교회, 1991.
- Hocking, David L. 사람이 따르는 지도자. 김영국 역. 서울: 생명의말씀사, 1992.
- Hyles, Jack. 문제성도, 이렇게 대하십시오. 박희원 역. 서울: 도서출판 두란노, 1995.
- Jefferson, Charles E. 이런 목회자가 교회를 성장시킵니다. 김점옥 역. 서울: 엘멘출판사, 1999.
- Jones, Bruce W. 목회 리더쉽과 경영. 주상지 역. 서울: 생명의 말씀사, 1997.
- Jones, William. 민수기. 박양조 역. 베이커 종합주석 씨리즈 4. 서울: 기독교문사, 1987.
- Lacey, Neil. 목회 운영 지침서. 김부성 역. 서울: 도서출판 나침반사, 1989.
- Lowry, L. Randolph and Richard W. Meyers. 갈등 해소와 상담. 전해룡 역. 서울: 두란노, 1995.
- MacArther, John. 목회 사역의 재발견. 서원교 역. 서울: 생명의 말씀사, 1994.
- Marshall, Tom. 지도력이란 무엇인가?. 이상미 역. 서울: 예수 전도단, 1998.
- Martin, Enos. 교회내 병적요소를 치료하십시오. 배응준 역. 서울: 나침반사, 1996.
- Perry, Lloyd. 목회자와 교회 행정. 김영백 역. 서울: 보이스사, 1989.
- Rush, Myron. 예수의 경영관리. 한석희 역. 서울: 도서출판 요나, 1995.
- Sanders, J. Oswald. 그리스도인의 영적리더십. 신광숙 역. 서울: 예찬사, 1996.
- Shawchuck, Norman. 교회의 갈등과 목회. 황화자, 김기영 공역. 서울: 성지출판사, 1995.
- The Chok Mah Commentary. 출애굽기. 강병도 편. 서울: 기독지혜사, 1989.
- . 민수기. 강병도 편. 서울: 기독지혜사, 1989.
- Wagner, C. Peter. 효과적인 교회성장. 권달천 역. 서울: 생명의 말씀사, 1983.
- Youssef, Michael. 리더십 18계명. 이용주 역. 서울: 요단출판사, 1998.

3. 외국서적

Anderson, James D. and Ezra Earl Jones. The Management of Ministry. San

Francisco: Harper & Row, 1978.

Augsburger, David W. Anger & Assertiveness in Pastoral Care. Philadelphia: Fortress Press, 1979.

———. Conflict Mediation Across Cultures. Louisville: Westminster Press, 1992.

———. Caring Enough To Not Forgive. Ventura: Regal Books, 1981.

———. Caring Enough To Confront. Ventura: Regal Books, 1983.

Barna, George. Leaders on Leadership. Ventura: Regal Books, 1997.

Blikie, William G. A Manual of Bible History. New York: Nelson and Sons Co., 1920.

Bossart, Donald E. Creative Conflict in Religious Education and Church Administration. Birmingham, Alabama: Religious Education Press, 1980.

Brown, Scott. and Fisher, Roger. Getting Together: Building a Relationship that Gets to Yes. Boston: Houghton Mifflin Co., 1988.

Chung, T. S. Roots and Assimilation. Elking Park: The Phillip Jaisohn Memorial Foundation Inc., 1981.

Cousins, Don and Leigh Anderson, and Arthur Dekruyter. Mastering Church Management. Portland: Multnomah Press, 1990.

Diem, William J. How To Get Along With Difficult People. Nashville: Broadman Press, 1992.

Dobson, Edward G., Speed B. Leas, and Marshall Shelly. Mastering Conflict and Controversy. Portland: Multnomah, 1992.

Donohue, William A. and Robert Kolt. Managing Interpersonal Conflict. Newbury Park: Sage Publications, 1992.

Elmer, Duane. Cross-Cultural Conflict. Downers Grove, IL.: Intervarsity Press, 1993.

Fisher, Roger and William Ury. Getting to Yes. New York: Penguin Books,

1991.

- Flynn, Leslie B. Great Church Fights. Wheaton: Victor Books, 1976.
- Folberg, Jay. and Alison Taylor. Mediation: A Comprehensive Guide to Resolving Conflicts Without Litigation. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1984.
- Fray, Jr. Harold R. Conflict and Change in the Church. Philadelphia: Pilgrim Press, 1969.
- . The Pain and Joy of Ministry. Philadelphia: Pilgrim Press, 1972.
- Gagne, R. M. The Conditions of Learning. New York: Holt, Rinehart, & Winston, 1965.
- Gailon, Stephen N. "Peace Making Within Organizations." Christian Social Action 4 (May 1991).
- Gangel, Kenneth O. and Samuel L. Canine. Communication and Conflict Management. Nashville: Broadman and Holman Publishers, 1992.
- Gilbert, Roberto M. Extraordinary Relationships. Minneapolis: Chronical Publishing, 1992.
- Goldberg, S, E. Green, and F. Sander. Dispute Resolution. Boston: Little Brown, 1985.
- Halverstadt, Hugh F. Managing Church Conflict. Louisville: Westminster. John Knox Press, 1997.
- Hemphill, Ken. Mirror, Mirror on the Wall. Nashville: Broadman Press, 1992.
- Hocker, Joyce L. and William W. Wilmont. Interpersonal Conflict. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown Publishers, 1991.
- Holdcraft, Leslie Thomas. The Pentateuch. Ventura: Western Book Co., 1996.
- Jandt, Fred E. Win-Win Negotiating. New York: A Paul Gillette Book, 1985.
- Johnson, Barry. Polarity Managenent. Amberst, M.A.: HRD Press, 1996.
- Kallestad, Walt. The Everyday Anytime Guide to Christian Leadership. Minneapolis: Fortress, 1994.

- Kim, B. L. "Asian Wives of U.S. Servicemen: Women in Shadows." Amerasia Journal 4 (1977).
- Kindler, Herbert S. Managing Conflict and Disagreement. Pacific Palisades: Management Effectiveness, 1995.
- Kliwer, Stephen. How To Live With Diversity in the Local Church. Washington, D. C.: The Alban Institute Publication, 1996.
- Larson, Philip M., Jr. Vital Church Management. Atlanta: John Knox Press, 1977.
- Leas, Speed B. Discover your Conflict Management Style. Washington, D. C.: Alban Institute, 1997.
- . Moving Your Church Through Conflict. Washington, D. C.: Alban Institute, 1985.
- . Should the Pastors Be Fired? Washington, D. C.: Alban Institute, 1980.
- . "Conflict in the Parish: How Bad is It?." Leadership 4 (Spring 1984).
- . Leadership and Conflict. Nashville: Abingdon Press, 1982.
- Leas, Speed B. and Paul Kittlaus. Church Fights. Philadelphia: Westminster Press, 1973.
- Lee, Harris. Effective Church Leadership: A Practical Sourcebook. Minneapolis: Fortress, 1989.
- LeFevre, Perry D. Conflict in a Voluntary Association: A Case Study of a Classic Suburban Church Fight. Chicago: Exploration Press, 1975.
- Lewis, G. Douglas. Resolving Church Conflicts. San Francisco: Harper & Row, 1981.
- Lewis Phillip V. Transformational Leadership. Nashville: Broadman & Hilman, 1996.
- Likert, Rensis and Jane G. Likert. New Ways of Managing Conflict. New York: McGraw-Hill Book Co., 1976.

- Martin, Frank. War in the Pews. downers Grove, IL: Intervarsity Press, 1995.
- McCollough, Charles R. Resolving Conflict with Justice and Peace. New York: Pilgrim Press, 1991.
- McSwain, Larry L. and William C. Treadwell, Jr., Conflict Ministry in the Church. Nashville: Broadman Press, 1981.
- Mickey, Paul A. and Robert L. Wilson. Conflict Resolution. Nashville: Abingdon Press, 1973.
- Means, James E. Leadership in Christian Ministry. Grand Rapids: Baker Book House, 1989.
- Miller, John M. The Contentious Community: Constructive Conflicion of The Church. Philadelphia: Westminster Press, 1978.
- Noblett, Regart A. "Is Conflict Always Bad?." Christian Ministry 21 (1990).
- Oates, Wayne E. The Care of Troublesome People. Washington, D. C.: Alban Press, 1994.
- Oswald, Roy M. and Otto Froeger. Personality Type and Religious Leadership. Washington, D. C.: Alban Institute Inc., 1988.
- Oswald, Sanders J. The Holy Spirit and His Gifts. Grand Rapids: Zondervan Publishing House, 1970.
- Palmer, Donald C. Managing Conflict Creatively. Pasadena, CA: William Carey Library, 1990.
- Parsons, George. Intervening in a Church Fight: Manual for Internal Consultants. Washington, D. C.: The Alban Institute Inc., 1989.
- Pappas, Anthony G. Pastoral Stress. Washington, D. C.: The Alban Institute Inc., 1996.
- Peters, Dave. Surviving Church Conflict. Scottsdale, P.A.: Herald Press, 1997.
- Redger, G. Lloyd. Clergy Killers. Louisville: Westminster/John Knox Press, 1997.
- Sande, Len. The Pacemaker: A Biblical Guide to Resolving Personal Conflict.

- 2d ed. Grand Rapids, M. I.: Baker Books, 1997.
- Shawchuck, Norman. How to Manage Conflict in the Church. Vol. 1. Indianapolis: Spiritual Growth Resources, 1983.
- Shin, Eui Ho and H. Park. "An Analysis of Causes of Schism in Ethnic Church." The Sociology of Religion 49/3 (1988).
- Shelley, Marshall. Leading Your Church Through Conflict and Reconciliation. Minneapolis: Bethany House Publishers, 1997.
- Stone, Sam E. Effective Church Leader. Cincinnati: Standard Publishing, 1997.
- Taylor, Vincent. Forgiveness and Reconciliation. London: Macmillan and Co., 1948.
- Thomas, Kenneth W. and Ralph H. Kilmann. Conflict Mode Instrument. Tuxedo, N.Y.: Xicom, 1974.
- Tidwell, Charles A. Church Administration Effective Leadership for Ministry. Nashville: Broadman Press, 1985.
- Walton, Richard E. Managing Conflict. Reading, MA: Addison-Wesley Publication, 1987.
- Warren, Neil C. Making Anger Your Ally. Colorado Springs: Focus on the Family Publishing, 1990.
- William, William H. Preaching About Conflict in the Local Church. Philadelphia Westminster Press, 1987.

Vita of
Jong Soo Lee

Present position:

Senior pastor of the Korean Presbyterian Church of Thousand Oaks,
California

Personal Data:

Birth date: January 29, 1948
 Marital Status: Married to In Soon Lee
 Home address: 1562 E. Calle Hondanada,
 Thousand Oaks, California 91360
 Phones: office (805) 492-1295
 home (805) 523-9675
 Denomination: PCUSA
 Ordained: May 6, 1980

Education:

B. Min.	Presbyterian Theological Seminary, Seoul Korea	1977
B.A.	LIFE Bible College, California	
		1987
M.Div.	Azusa Pacific Theological Seminary, California	1993
M.A.	Azusa Pacific Theological Seminary, California	1994
M.A.	Kyung Hee University, Seoul Korea	1979

Personal Experience:

02/89 to present Senior pastor of the Korean Presbyterian Church

of Thousand Oaks, California

12/97 to 12/98 PCUSA Han Mi Presbytery State Clerk

01/96 to 01/97 Azusa Pacific Theological Seminary

Alumni President

03/86 to 01/89 Senior pastor of Westlake Presbyterian Church,

California

02/82 to 02/86 Served the Korean Presbyterian Church of Valley,

California, as an education pastor

03/79 to 6/80 Assistant pastor of Do Dung Presbyterian Church,

Seoul Korea

06/77 to 02/79 Served the Dong Sung Presbyterian Church,

Seoul Korea, as an evangelist

01/74 to 06/77 Served the Hyung Am Presbyterian Church,

Seoul Korea, as an evangelist

Publications:

Christian Guide (L. A.: Korean Presbyterian Church of
Thousand Oaks, 1986)

The Tabernacle in the Wilderness (Seoul: Kidokkyomunsa, 1990)